



№ _____

На № _____ от _____

**Руководителям отделов
(управлений) образования
исполнительных комитетов
муниципальных районов
Республики Татарстан**

О направлении руководства по наставничеству
молодых педагогов Республики Татарстан

Уважаемые коллеги!

С целью организации наставнической деятельности и поддержки молодых учителей направляем Вам для использования в работе руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан.

Данное руководство просим довести до сведения директоров школ муниципального района.

Приложение: на 82 л. в 1 экз.

Заместитель министра

Т.Б.Алишев



РУКОВОДСТВО ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Г. КАЗАНЬ
2017 ГОД



educare
international consultancy
shaping destinies
Building Capacity • Transforming Future

ОГЛАВЛЕНИЕ

МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	7
ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ И ВАЖНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ УЧИТЕЛЕЙ.....	9
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКОВ	10
КАК ВЫЯВИТЬ ХОРОШЕГО НАСТАВНИКА?	11
ЧЕТЫРЕ ФУНКЦИИ НАСТАВНИКА.....	14
ОБЗОР ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	18
КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	18
ПРИМЕРНЫЙ ГРАФИК ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	23
ЗНАКОМСТВО С ВАШИМИ ПОДОПЕЧНЫМИ И ИССЛЕДОВАНИЕ ЗОН ИХ РОСТА.....	24
ВВЕДЕНИЕ В ШКОЛУ	34
ПЕРВАЯ НЕФОРМАЛЬНАЯ ВСТРЕЧА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ	36
ПИСЬМО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА САМОМУ СЕБЕ.....	38
АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА	40
СОСТАВЛЕНИЕ ПЛАНА РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА	45
ПЯТЬ ПРИНЦИПОВ УСПЕШНОГО НАСТАВНИКА	46
ПОСЕЩЕНИЕ УРОКОВ ПОДОПЕЧНОГО НАСТАВНИКОМ И ПРОВЕДЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО КОУЧИНГА.....	52
МЕТОДИЧЕСКИЙ КОУЧИНГ	52
ПОСЕЩЕНИЕ ПОДОПЕЧНЫМ УРОКА НАСТАВНИКА	56
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ НЕФОРМАЛЬНАЯ ВСТРЕЧА.....	57
РЕФЛЕКСИЯ И ОТЧЕТ ПО ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	57
ШАБЛОНЫ.....	58
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	79





Дорогие наставники!

Повышение качества школьного образования, стимулирование роста человеческого капитала являются одними из основных приоритетов развития Республики Татарстан. Только эффективная система образования, ориентированная на современные российские и международные стандарты, может обеспечить конкурентоспособность и успешное будущее нашей республики и ее жителей. Нельзя не отметить, что это будущее зависит от грамотного использования молодым поколением накопленного опыта.

Символом профессионального роста учителя нашей республики является пламя. Начинающий педагог ступает на свой учительский путь небольшим свечением, далее, при системном развитии всех пяти компетенций на протяжении своей педагогической карьеры, оно разрастается и

охватывает масштабы всей республики. Визитная карточка учителя Татарстана – горящие глаза, пылающее сердце и негаснущая любовь к детям.

Формирование успешной системы образования невозможно без обеспечения высокой квалификации школьного учителя и его мотивации к непрерывному профессиональному росту. Эти идеи важно заложить с первого дня работы учителя в школе. Я призываю вас развивать наставничество для молодых учителей в каждой школе республики и сделать это системным решением при помощи руководства к наставничеству, которое вы держите в руках! Это руководство расскажет о том, насколько важна роль наставника для начинающего учителя. Издание содержит серию подсказок, которые помогут понять принципы вашей миссии; шаблоны таблиц, используемых в наставнической деятельности, а также выдержки из дневника молодого специалиста, которые помогут вам вместе пройти этот путь. Информация в данном пособии читается легко и быстро, она расположена логично и понятно, здесь собрано максимальное количество ответов на те вопросы, которые у вас могут возникнуть. Однако это не просто руководство, которое расскажет вам, как и что делать. Это книга-диалог. Диалог с вами. Ведь очень важно, что вы думаете, важны ваши взгляды и идеи. Руководство собрало в себе вопросы, которые заставят вас задуматься, и ответы, которые изменят устоявшиеся убеждения. Прочитав ее, вы будете знать, какие методы использовать при обучении подопечных, как бережно вложить в них тот опыт, которым обладаете вы, а также как вдохновить их на смелые идеи и стать уверенными в своих силах преподавателями.

Уверен, вы подружитесь с этим руководством, и она станет незаменимым помощником на вашем пути становления безупречным наставником. Я приглашаю вас быть активными представителями педагогической элиты и нести факел знаний вместе с нами!

С наилучшими пожеланиями,

Р.Т. Бурганов

МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Эмблема модели представляет собой языки пламени, стремящиеся вверх. Пламя символизирует жизненно важную роль учителя в обучении и воспитании учеников и является символом энтузиазма и энергии, необходимых для наделяния учеников знаниями и навыками, которые служат двигателем развития современного общества. В языках пламени отражены пять ключевых компетенций учителя: успешный лидер, инновационный практик, компетентный педагог, активный гражданин и ответственный наставник. Каждая из этих пяти компетенций представляет собой важный аспект педагогической профессии.

Цвета языков пламени (зеленый, белый и красный) позаимствованы из триколора республиканского флага и символизируют лидерство Татарстана в сфере образования, а также стремление учителей к профессиональному развитию.



~ Успешный лидер ~

Учителя должны вести вперед своих учеников, коллег и местное сообщество, обеспечивая успешное развитие Республики Татарстан. Учителю необходимо проявлять свои лидерские качества, овладевая знаниями о новых тенденциях (в образовании, экономике, социальной сфере и т.д.) и применяя их, сотрудничая с коллегами и органами управления образования, планируя и осуществляя мероприятия для личного и коллективного профессионального развития, работая с экспертами в области педагогики, психологии и медицины. Учителям также необходимо быть открытыми к сотрудничеству и работать в тесном взаимодействии с родителями, уделяя внимание индивидуальному развитию учащихся.



~ Инновационный практик ~

Технологический рост идет в геометрической прогрессии, затрагивая каждую отрасль производства в каждом уголке мира. Соответственно, учителям нужно быть в центре образовательных инноваций. Учителю XXI века необходимо подавать ученикам пример получения новых знаний наряду с изучением того, что было создано до нас. Учителя должны демонстрировать новаторский подход в процессе преподавания, разработке учебного плана и в методах оценивания. Важно предоставлять своим ученикам широкий спектр возможностей и внеурочных занятий, а также необходимо уметь составлять индивидуальные образовательные программы с учетом возрастных особенностей и интересов учащихся.



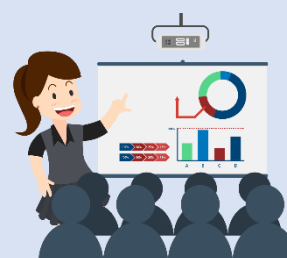
~ Активный гражданин ~

В связи с глобализацией возрастает потребность в патриотическом воспитании. Учителям важно осознавать глубокое чувство ответственности перед Родиной, демонстрировать гордость за свою страну и историю многонациональной России. Им необходимо быть активными и ответственными членами российского общества, уважать закон, осознанно принимать национальные и универсальные человеческие и демократические ценности и следовать им. Учителя должны быть образцом для подражания и помогать ученикам формировать собственное мировоззрение, ценности, социальное сознание и навыки межкультурной коммуникации.



~ Компетентный педагог ~

Для обеспечения крепкого фундамента, который послужит основой для создания новых способов повышения качества образования, учителям необходимо в полной мере владеть содержанием и методикой преподавания предмета, а также демонстрировать образцовое преподавание своей предметной области. Им необходимо уметь планировать и проводить работу с одаренными учащимися и учениками с ограниченными возможностями здоровья, основываясь на действующих образовательных программах и ФГОС; организовывать эффективную внеурочную деятельность. Важно уметь использовать ИКТ как во время преподавания, так и при оценивании результатов деятельности учащихся.



~ Ответственный наставник ~

В условиях быстро меняющегося мира учителю важно уделять достаточное внимание каждому ученику и никого не оставлять позади. Необходимо проявлять профессионализм и помогать каждому ребенку, прибегая к различным педагогическим и психологическим приемам и обеспечивая адресную помощь. Важно способствовать когнитивному развитию учащихся, формировать независимую и ответственную личность. Учителям также необходимо быть наставниками для родителей и своих коллег, поддерживая их индивидуальные и коллективные начинания и профессиональный рост.



ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ И ВАЖНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ УЧИТЕЛЕЙ



Упавший духом гибнет раньше срока

О. Хайям

Преподавание — сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой — одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Процент учителей в области общего среднего образования, прекративших педагогическую карьеру:

Имеющие опыт 1 год и менее	Имеющие опыт 2 года и менее	Имеющие опыт 3 года и менее	Имеющие опыт 4 года и менее	Имеющие опыт 5 лет и менее
14%	24%	33%	40%	46%

(Ингерсолл, 2001)

Исследования показали, что программы вводного инструктажа для молодых специалистов и программы наставничества помогли значительно увеличить удержание специалистов на рабочих местах, в некоторых случаях уже за один год (Виллани, 2002). Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток специалистов, нам необходимо удерживать молодых специалистов, это может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКОВ

*Учитель работает над самой ответственной задачей - он формирует человека.
Педагог - это инженер человеческих душ*

М. И. Калинин



Успешному наставнику нужно не только обладать обширным набором воспитательных качеств, но также знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечными. Ему необходимо выявить, что именно нужно его молодым учителям, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений.

Что же еще должен сделать наставник для своих подопечных? Обогащать знания молодых специалистов и совершенствовать навыки их преподавания и профессионального развития.

Наставник - это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным, роль же надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника.



Наставнику нужно помнить о четырех важных моментах:




Взаимосвязь
– построение доверительных взаимоотношений с подопечными



Формирующее оценивание
– объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения



Коучинг
– реализация поэтапного развития и обучения подопечного



Поддержка
– помощь подопечному в поиске собственного пути

КАК ВЫЯВИТЬ ХОРОШЕГО НАСТАВНИКА?

Если Вы тщательно присмотритесь к людям, которые никого не могут хвалить, всякого порицают и никем не довольны, то Вы узнаете, что это те самые люди и есть, которыми никто не доволен

М. И. Калинин

Успех программы наставничества напрямую зависит от привлечения хороших наставников. Ключевым фактором, который следует учитывать при выборе хорошего наставника, является его умение говорить на одном языке с подопечными, давать объективную оценку, вести воспитательную работу, быть компетентным руководителем. Руководители школ могут использовать анкету, приведенную ниже, для подбора потенциальных наставников; учителя-наставники также могут использовать ее, чтобы убедиться, подходят ли они на роль наставника.



Имя кандидата на роль учителя-наставника:		Для отметок руководителя школы
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для работы		
1	ВЗАИМОСВЯЗЬ (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)	
1.1	Учитель умеет слушать	
1.2	Учитель уважает своих коллег	
1.3	Учителю нравится делиться опытом с коллегами	
1.4	Учитель умеет эффективно делиться педагогическими идеями	
1.5	Учителю нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
1.6	Другие учителя школы с удовольствием работают/общаются/учатся у данного учителя	
1.7	Учитель готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение уроков и т.д.)	
1.8	Учитель является примером для коллег в обучении и воспитании детей	
2	ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)	
2.1	Учитель умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных	
2.2	Учитель умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных	
2.3	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного	
2.4	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста подопечного	

2.5	Учитель умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного	
2.6	Учитель умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным	
2.7	Учитель имеет опыт предоставления обратной связи коллегам	
3	КОУЧИНГ (реализация поэтапного развития и обучения подопечного)	
3.1	Учитель обладает глубокими знаниями в своей предметной области и методик преподавания	
3.2	Учитель использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь учеников в образовательный процесс	
3.3	Учитель внимателен к потребностям подопечных в обучении и развитии	
3.4	Учитель обладает временем и компетенциями для <u>своевременного</u> оказания поддержки подопечным	
4	ПОДДЕРЖКА (помощь подопечному в поиске собственного пути)	
4.1	Учитель способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
4.2	Учитель активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи)	
4.3	Учитель идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях к учителю Российской Федерации и Республики Татарстан	
Общее количество положительных отметок (≥ 15)		

Кандидат должен получить по меньшей мере 15 положительных отметок, чтобы стать наставником.



*Человек не может по-настоящему усовершенствоваться,
если не помогает совершенствоваться другим*

Ч. Диккенс

Профессиональная рефлексия - это ключ к совершенствованию навыков преподавания. Для успешного профессионального роста молодых специалистов наставникам нужно самим в первую очередь активно заниматься рефлексией. Вопросы для рефлексии вы найдете в конце каждой основной части данного руководства. Проведенная рефлексия поможет вам улучшить понимание и усвоение материала, предлагаемого в этом пособии.

Основываясь на том, что вы узнали о наставничестве и поддержке молодых специалистов, пожалуйста, ответьте на следующие вопросы:

1. Что наставничество значит для **Вас**?

2. Почему важно **поддерживать** молодых специалистов?

3. Как Вы сможете **помочь** молодым специалистам полюбить профессию учителя? Что Вы собираетесь для этого сделать?

ЧЕТЫРЕ ФУНКЦИИ НАСТАВНИКА

ВЗАИМОСВЯЗЬ

« Средний учитель рассказывает. Хороший учитель объясняет.
Очень хороший учитель демонстрирует.
Великий учитель вдохновляет »

У. А. Ворд

Наставничество - это дорога с двусторонним движением. Для того чтобы общение наставника и молодого специалиста было успешным, в отношениях должны присутствовать взаимное уважение, доверие и желание работать ВМЕСТЕ. Наставникам следует общаться с подопечными сквозь призму доброжелательного отношения. Взаимодействие в этом случае станет более продуктивным.



Хороший наставник обращает внимание на мысли и чувства подопечных. Добиться наилучших результатов поможет *разъяснение*, а не *осуждение*.

Хороший наставник уважает конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее. Работа молодого специалиста не может обсуждаться с кем-либо, кроме ситуаций, когда наставник, с разрешения и ведома молодого специалиста, обсуждает его работу с методистами или администрацией школы, ответственными за развитие данного учителя. Наиболее продуктивным будет приглашение этих специалистов после проведенных занятий, чтобы после окончания процесса наставничества был осуществлен плавный переход и продолжение развития молодого специалиста в зоне его ближайшего развития.

Наставнику необходимо следить за языком своего тела во время общения. Язык тела и невербальные послылы имеют огромное влияние на собеседника и могут звучать громче, чем сказанные слова.

- Разговаривая со своими молодыми специалистами, постарайтесь:
- Кивать
 - Улыбаться
 - Не скрещивать пальцы рук
 - Не скрещивать руки
 - Поддерживать зрительный контакт
 - Сидеть открытым к собеседнику (телом)
 - Использовать лексику молодого специалиста

- Разговаривая со своими молодыми специалистами, постарайтесь НЕ:
- Раскачивать ногами
 - Барабанить пальцами
 - Скрещивать руки и пальцы
 - Отворачивать тело от собеседника
 - Отворачивать лицо от собеседника
 - Отвлекаться на телефонные сообщения



ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ

*Обращайтесь с людьми так, как будто они уже идеальны,
и тогда Вы сможете им стать теми,
кем они могут стать*

И. В. фон Гёте

Наставники собирают и анализируют количественную (цифры, данные, проценты и т.д.) и качественную (эмоции, часто употребляемые слова во время бесед и ответов на вопросы) информацию, чтобы определить компетентность молодого специалиста и зоны его роста. Эта информация не используется для вынесения категоричных оценок. Она нужна для того, чтобы наставник мог принимать взвешенные решения, основанные на информации из разных источников.



Наставнику необходимо:

- Сбирать и анализировать информацию о том, что умеют и чего пока не умеют его молодые специалисты.
- Определять методы и стратегии, которые помогут молодым специалистам преодолеть трудности.
- Выяснить, что поможет молодым учителям лучше воспринять, обработать и усвоить информацию, получаемую от наставника (какой подход применить).



КОУЧИНГ

*Настоящая цель каждого учителя не в том,
чтобы внушить своё мнение другим,
а в том, чтобы разжечь умы других*

Ф.В. Робертсон

Наставники являются образцом для подражания; они делятся профессиональным опытом, демонстрируют примеры и помогают выработать стратегию. После каждого проведенного урока они вовлекают молодых специалистов в процесс рефлексии посредством вопросов о том, достигнуты ли поставленные задачи, что получилось и не получилось реализовать из запланированного. Главный навык наставника - умение задавать стимулирующие вопросы, которые помогут открыто рассказать о своих ожиданиях, убеждениях и понимании ситуации. Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов. Хороший наставник научит подопечных принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).



ПОДДЕРЖКА



В каждом человеке - солнце. Только дайте ему светить

Сократ

Наставники учат подопечных предсказывать возможный ход событий, не бояться принимать взвешенные решения и идти на обоснованные риски, а также предпринимать соответствующие действия. Цель наставника - довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя.

Чтобы достичь этого, наставникам необходимо:

- с уважением относиться к мыслям и чувствам подопечных;
- давать подопечным возможность принимать решения по сбору и оценке данных для определения своих потребностей и зон роста;
- давать возможность подопечным анализировать свои собственные мысли и действия;
- поощрять желание подопечных прокладывать свой путь к улучшению процесса обучения.



Именно поэтому форма по выявлению потребностей молодого специалиста, с которой вы познакомитесь далее, должна быть первоначально заполнена именно молодым специалистом.

РЕФЛЕКСИЯ



Основываясь на том, что Вы прочитали, ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы:

1. Как Вы **установите доверительные взаимоотношения** со своими подопечными?

2. Какими качествами, чертами характера должен обладать наставник, выполняющий **формирующее оценивание** подопечных?

3. Какие методы Вы будете использовать для **успешного коучинга**?

4. Как Вы **научите** Ваших подопечных самостоятельно принимать решения после окончания процесса наставничества?

ОБЗОР ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

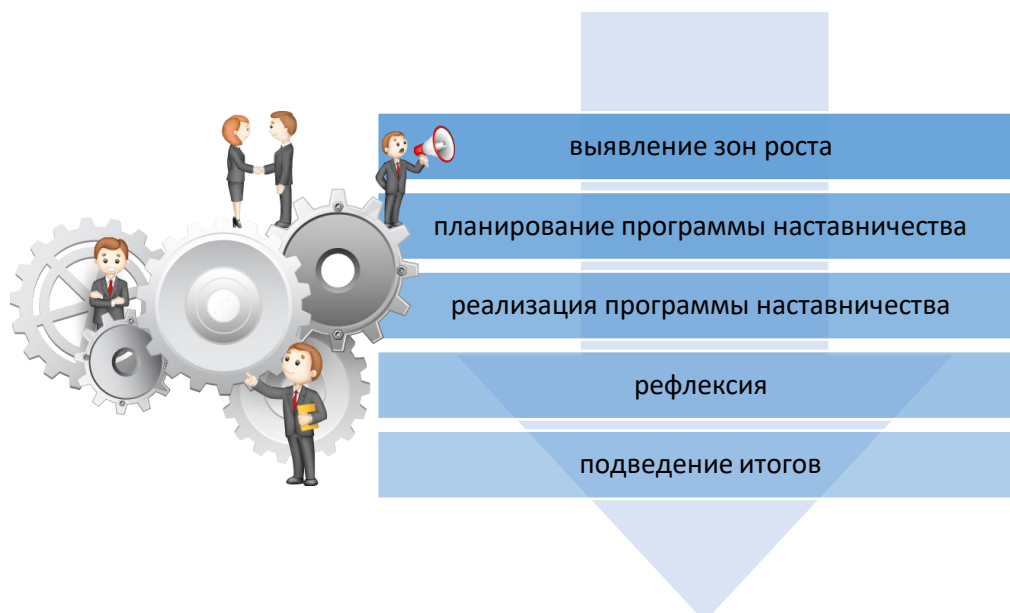


Программа наставничества начинается с анализа профессиональных потребностей подопечного. Используя собранные данные, наставник и молодой специалист совместно определяют зоны роста молодого специалиста. Затем следует разработка плана наставничества, в который входят неформальные встречи, взаимопосещения занятий и т.д. каждые две недели. После того, как план будет реализован, наставнику и подопечному нужно оценить эффективность проведенного процесса наставничества и продумать дальнейшее развитие подопечного.

В конце данного пособия находится соглашение о совместной педагогической деятельности. Оно не имеет юридической силы, но поможет настроиться наставнику и подопечным на рабочий лад.

.....

КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА





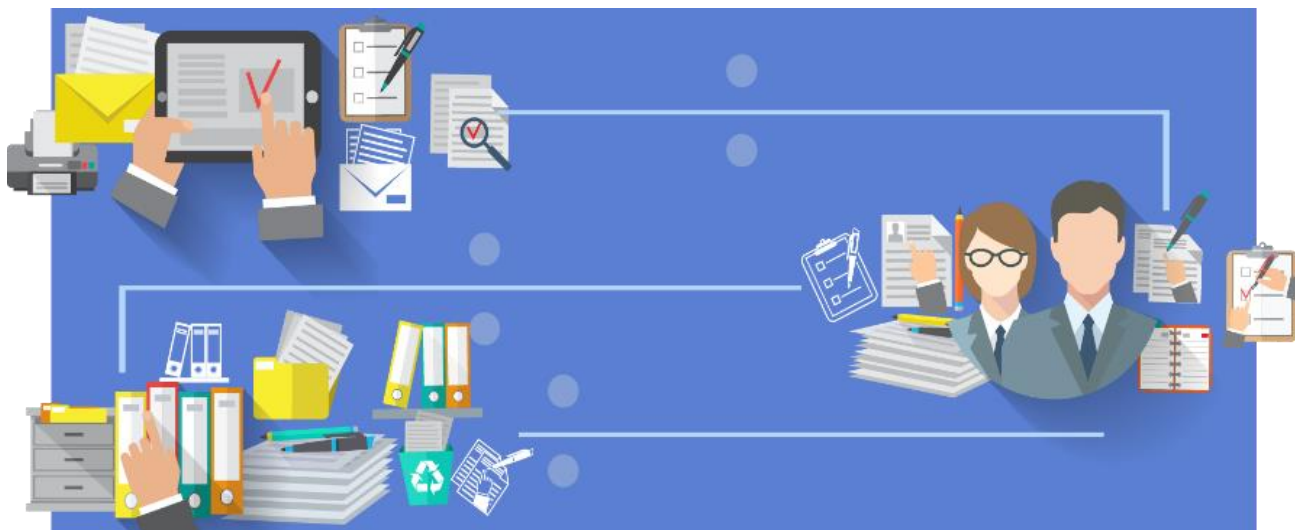
Программа наставничества предназначена для молодых специалистов, которые только начинают работать и совершенно не знакомы с профессиональными обязанностями, или педагогов, которые завершили первый или второй год преподавания в школе и сталкиваются со сложностями в проведении занятий по своему предмету или общении с учениками и их родителями.

Мы советуем назначать каждому наставнику не более двух-трех подопечных из своей школы. Процесс наставничества должен выходить за пределы общения молодого специалиста и наставника тет-а-тет: один наставник работает с группой молодых специалистов либо несколько наставников и молодых специалистов периодически работают в команде (например, при посещении занятий). Таким образом подопечные расширяют свой круг общения, становятся более активными, возникает эффект синергии, и в результате происходит продуктивный обмен идеями. Это увеличивает вероятность того, что по итогам наставничества молодые специалисты будут более самостоятельными и смогут решать возникающие проблемы не только с наставником, но и со своими коллегами. А тесная работа между коллегами - молодыми специалистами послужит дополнительной эмоциональной привязкой к работе в школе и сократит количество учителей, покидающих профессию в первые пять лет работы.

Рекомендуется, чтобы наставники и закрепленные за ними подопечные преподавали разные предметы. Практика и исследования показывают, что, когда учителя одного предмета начинают анализировать занятие, фокус подсознательно направляется на содержание предметной области (приведенные примеры, вопросы, предложенные факты по содержанию темы и так далее), а не на методику преподавания или эффективность урока в целом. Часто наблюдается ситуация, когда из-за внимания к одной информации из предметной области теряется целостный анализ урока и возникают бессмысленные споры. К тому же наставник, в первую очередь, является проводником ко всем сферам деятельности учителя и может пригласить нужного учителя-предметника на урок.

Рекомендуемый период активного наставничества - август - декабрь. Таким образом, во время пассивного наставничества (с января по май) молодой специалист имеет возможность самостоятельно работать над собой и прибегнуть к совету своего наставника без полной зависимости от него.

В данном руководстве вы можете найти материал для наставника (выделено голубым цветом сбоку) и для молодого специалиста (фиолетовый цвет). Так, вы можете распечатать отдельные листы, предназначенные для молодого специалиста на разных этапах работы.



для молодого специалиста:
О САМООРГАНИЗАЦИИ



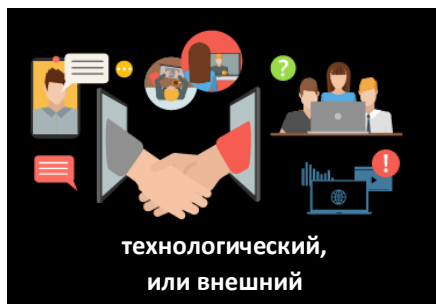
Умение хорошо освоиться со своими личными данными и выбрать рациональные приёмы для себя лично, по-видимому, приносит больше пользы, чем выслушивание общих советов, претендующих на то, чтобы быть полезными для всех. Знание типичных для себя психологических помех, как и условий наибольшей плодотворности, сугубо индивидуально



Е.И. Регирер

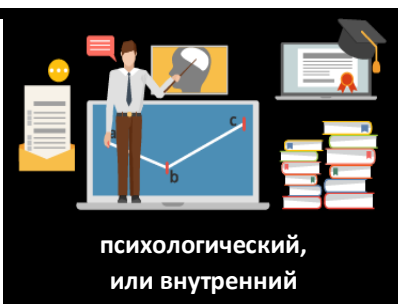
Самоорганизация – умение создать наиболее оптимальные условия для выполнения определенной деятельности.

Выделяют два уровня самоорганизации:



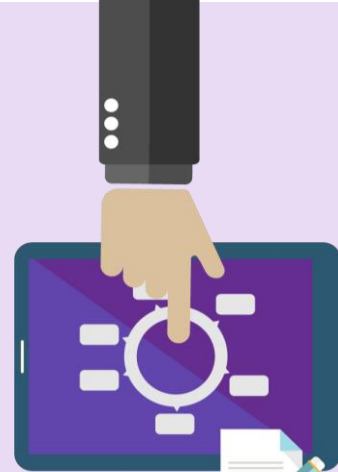
**технологический,
или внешний**

это организация своей деятельности: учебной, творческой, спортивной и др. Она предполагает наличие необходимых условий, средств и инструментов, а также планирование и работу с учетом личных особенностей и предпочтений



**психологический,
или внутренний**

это организация самого себя: своих знаний, способностей, желаний, действий. Она включает в себя определение и применение таких приёмов, методов и алгоритмов работы, которые соответствуют вашим возможностям и целям



Спите не меньше 8 часов в сутки (имейте в виду, что самые ценные часы сна до полуночи).



Приучайте себя вставать без будильника в назначенное время.



Четко планируйте свой день, а вечером перед сном подводите итоги дня, анализируя, что удалось из запланированного, а что – нет и почему.



Соотносите свою деятельность по степени значимости: что важно сделать в первую очередь, а что можно реализовать в более поздний срок.

Держите все свои вещи и книги в порядке, чтобы у каждой было свое определенное место.



Обращайте внимание на то, чтобы в течение дня Ваша учебная нагрузка по своей продолжительности и интенсивности соотносилась с физической (двигательной).

Рекомендации психолога по самоорганизации



Используйте свои самонаблюдения о том, в какое время вы лучше справляетесь с интеллектуальными заданиями, а в какое – со спортивными нагрузками, с творческими начинаниями.

Перед началом выполнения тех или иных действий проверьте, все ли необходимое для работы есть у Вас в арсенале. Обратите внимание на то, что может вам помешать сделать запланированное в установленные сроки. Устраните причины, способные спровоцировать неудачу.



Научитесь четко формулировать цели своей деятельности. Каждая цель должна быть ясная, рассчитанная на определенный период

Никогда не обещайте того, что Вы не сможете выполнить. Дорожите своим словом и авторитетом.



Правильно чередуйте периоды работы и отдыха. После каждых 45 минут работы желателен 10–15-минутный отдых.

Перед тем, как приступить к той или иной деятельности, используйте определенный ритуал. Другими словами, научитесь оперативно настраиваться на то, что вы будете делать.

После каждого завершенного дела искренне радуйтесь своим успехам и достижениям, закрепляйте положительными эмоциями эти события.



***Никто не может судить о других,
пока не научится судить о себе***

И. Гёте



ПРИМЕРНЫЙ ГРАФИК ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№	Мероприятие	Примерные сроки выполнения	Материалы, представленные в этом руководстве
1.	Встреча наставника со всеми своими молодыми специалистами в неформальной обстановке с целью более тесного общения и улучшения взаимоотношений (с приглашением экспертов, напр., победителей конкурса «Учитель года») Составление молодым специалистом личного письма	1 – 10.09	Шаблон письма молодого специалиста самому себе с наводящими вопросами
2.	Заполнение анкеты на выявление потребностей молодого специалиста Подписание соглашения между наставником и молодым специалистом (при желании)	1 – 20.09	Анкета на выявление потребностей молодого специалиста Форма соглашения
3.	Посещение первого урока молодого специалиста наставником. Анализ урока и методический коучинг	20.09 – 10.10	Шаблон плана урока Форма рефлексии молодого специалиста после проведения урока Форма анализа урока для наставника
4.	Посещение второго урока молодого специалиста наставником. Анализ урока и методический коучинг	10.10 – 25.10	Шаблон плана урока Форма рефлексии молодого специалиста после проведения урока Форма анализа урока для наставника
5.	Посещение урока наставника молодыми специалистами	25.10 – 10.11	
6.	Посещение третьего урока молодого специалиста наставником. Анализ урока и методический коучинг	10.11 – 20.11	Шаблон плана урока Форма рефлексии молодого специалиста после проведения урока Форма анализа урока для наставника
7.	Обратная связь молодого специалиста по программе наставничества Отчет о профессиональном росте молодого специалиста	20.11 – 10.12	Форма обратной связи молодого специалиста Форма обратной связи наставника
8.	Обратная связь директора или заместителя директора школы, в которой работает молодой специалист	10.12 – 20.12	Форма обратной связи директора или заместителя директора школы
9.	Заключительная встреча наставника со всеми своими подопечными. Подведение итогов	10.12 – 20.12	

ЗНАКОМСТВО С ВАШИМИ ПОДОПЕЧНЫМИ И ИССЛЕДОВАНИЕ ЗОН ИХ РОСТА

СПОСОБНОСТЬ ПОНЯТЬ НАЧИНАЮЩИХ УЧИТЕЛЕЙ



Исследования показали, что начинающие учителя проходят через пять этапов с различным эмоциональным наполнением.

Первый этап – **Ожидание**. Подопечные начнут работу после только что завершившегося обучения в вузе. Они могут испытывать чувство предвкушения, надежду, идейную наполненность, но наряду с этим и беспокойство. На этом этапе большинство молодых учителей полны энтузиазма, уверены в своих силах и способностях и ожидают от учеников идеального поведения и успеваемости, а от их родителей беспрекословного доверия и внимания к словам учителя.

Вспомните, чего ожидали Вы сами, когда только начинали свой путь. Какими Вы представляли себе условия труда, нагрузку, отношения с коллегами, учениками и их родителями? Мы понимаем, что, чего бы ни ожидали молодые специалисты, их представления чаще всего далеки от реальности, пока они не начнут работу.

Как Вы поддержите начинающих учителей на этапе ожидания?

•••••

Вскоре они перейдут к следующему этапу – **Адаптация**. Различают четыре вида адаптации:

- *психофизиологическая* - приспособление человека к непривычным условиям, поурочному режиму труда и отдыха на месте работы;

- *социально-психологическая* - вхождение в трудовой коллектив, овладение ценностями организационной культуры;
- *социально-организационная* - привыкание сотрудника к новым условиям, включающим административно-правовые, социально-экономические и управленческие аспекты;
- *профессиональная* - активное освоение учителем действий в соответствии с должностными обязанностями, этикой педагогического общения, процессом воспитания и нормами труда.

Молодым педагогам будет непросто привыкнуть к своему новому статусу, новому коллективу, ученикам, правилам, традициям, родителям, завучам, расписанию уроков. Список может продолжаться бесконечно. Новым и непонятным покажется все. Помимо планирования и проведения уроков подопечные могут отвечать за исполнение таких школьных обязанностей, как проведение классных часов и общешкольных мероприятий. На данном этапе они могут почувствовать беспомощность, растерянность, разочарование, страх и перегруженность. Такая нагрузка может спровоцировать стресс и ввергнуть их в состояние апатии.



Как Вы можете помочь справиться начинающим учителям с этапом **адаптации**?



Далее, в ноябре, подопечные, возможно, поставят под сомнение свою компетентность в качестве учителя и приверженность прежним идеям. Они сталкиваются с оцениванием успеваемости учеников, родительскими собраниями, школьными обязанностями и посещениями занятий. К этому моменту молодые специалисты стараются успевать следить за всем, что происходит. Однако, из-за необходимости идти в ногу со всеми обязанностями подопечные должны работать еще быстрее, чтобы поддерживать заданный ритм. Это время тревоги называется этапом **разочарования**, когда ожидания педагогов сталкиваются с реальностью. Учитель начинает осознавать, что все дети разные и что не все с радостью идут на его уроки, некоторые учащиеся не хотят учиться и слушать преподавателя, мешают вести урок, отвлекают других. Молодой учитель может столкнуться с проблемами поддержания дисциплины в классе, реагирования на неуместные или провокационные высказывания учащихся, поддержания временного регламента в процессе урока. Учитель может прекрасно подготовиться к уроку, но срыв урока из-за ребят, нарушающих дисциплину в классе, может привести к срыву учителя. Такие ситуации могут вызывать у молодого специалиста самые различные переживания - от отчаяния и тревоги, потери уверенности в себе до злости и раздражения на учеников-провокаторов и родителей, которые не воспринимают замечания учителя всерьез. Этап разочарования может быть самым суровым испытанием для начинающих учителей. Именно этот этап является самым опасным, потому что под влиянием эмоций многие молодые учителя принимают решение об уходе из профессии.



Что Вам необходимо сделать, чтобы поддержать молодого специалиста на этапе разочарования?



После зимних каникул учителя чувствуют себя отдохнувшими и полными сил. Этот этап называется **Восстановлением**. Подопечные возвращаются с новыми надеждами и лучшим пониманием своих задач. Они чувствуют себя освобожденными после выполнения работы первой половины года, полными надежд, обновленными, оптимистичными и энергичными.

Они забывают все негативные моменты и эмоции, пережитые на начальном этапе работы. На основе прошлых проб и ошибок они чувствуют себя более опытными и уверенными в себе и уже имеют представление, как вести себя в тех или иных ситуациях.

Очень важно в этот период сохранить эти положительные эмоции и бодрость духа в молодом специалисте, а также укрепить их веру в себя.

Какими фразами Вы можете дать эмоциональный толчок подопечным на этапе восстановления?



Последним этапом является этап **Рефлексии**. Это время, когда учителя рефлексируют о достигнутых результатах, анализируют собственные действия, мысли, эмоции. Важно остановиться на несколько минут, чтобы оглянуться назад и понять, что было сделано в течение года, и к чему эти действия привели. Наставнику важно привлечь молодых специалистов к этой рефлексии и при наличии негативных мыслей, неуверенности в том, что они правильно выбрали профессию, и тому подобное направить эти мысли на желание улучшить результат на следующий год, а не покинуть школу. Мы часто узнаем в конце августа или в сентябре, что кое-кто из учителей уволился летом, важно, чтобы молодой специалист закончил год на высокой ноте и с поднятой головой, а не с опущенными руками!

При помощи каких вопросов Вы сможете начинающим учителям определить лучшие моменты прошедшего учебного года на этапе рефлексии?

для молодого специалиста:

О СТРЕССЕ И СПОСОБАХ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ

В переводе с английского языка слово «стресс» означает «нажим, давление, напряжение».

Стресс – это напряженное состояние человека, возникающее при воздействии эмоционально–отрицательных и экстремальных факторов внешней среды.

Стресс – обычное и часто встречающееся явление. Мы все временами испытываем его: может быть, как ощущение пустоты в глубине желудка, когда выходим отвечать у доски, или как повышенную раздражительность или бессонницу во время сдачи экзаменов. Незначительные стрессы неизбежны и безвредны. Именно чрезмерный стресс создает проблемы для человека и учреждения.



В соответствии с современными представлениями о стрессе исследователи различают:

- эустресс, способствующий успешности в различной профессиональной деятельности. Не оставляет патологических последствий в организме человека;
- ди-стресс, который характеризуется не только максимальной мобилизацией резервов человеческого организма, но и возможными деструктивными патологическими последствиями.

Как показали работы физиолога Г.И. Косицкого, развитие стресса происходит по определенным закономерностям и проходит через ряд этапов.



1 Первая стадия сопровождается повышением внимания и активности. Это нормальная рабочая стадия. Нагрузки, даже частые, протекающие на этой стадии, приводят к тренировке организма, повышению его стрессоустойчивости.

2 Если проблему решить не удастся, развивается вторая стадия. Она характеризуется избытком отрицательных эмоций, таких как: ярость, гнев, агрессия. Ресурсы организма расходуются неэкономно. Повторные нагрузки, доходящие до этой стадии, приводят к истощению организма.

3 Если же и это не помогает, наступает третья фаза. Человеком овладевает тоска, отчаяние, неверие в возможность выхода из тяжелой ситуации.

4 На четвертой стадии, на которой происходит срыв, развивается невроз. Человек смирился с поражением, опустил руки.

Рассмотрим некоторые признаки стрессового напряжения

- Трудно сосредоточиться на чем-то
- Слишком часто возникает чувство усталости
- Довольно часто появляются боли (голова, спина, область желудка)
- Повышенная возбудимость
- Потеря чувства юмора
- Постоянное ощущение недоедания или, наоборот, пропадает аппетит
- Вам ничего не нравится
- Дома, в семье у вас постоянные конфликты
- Вам не с кем поговорить о своих проблемах, да и нет особого желания

Конечно, здесь приведены не все признаки стрессового напряжения. Каждый человек должен сам проводить анализ своего состояния и выявлять причины стрессового напряжения, возможно, характерные только для его организма (с точки зрения его личных ощущений).

Предрасположенность к стрессовому напряжению, к нежелательным реакциям на стресс можно определить также с помощью различных тестов и в ходе индивидуальных консультаций у психолога.

Экспресс-оценка эмоциональных состояний специалиста «Градусник»

Тест занимает минимум времени.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 →

Вам предлагается шкала, состоящая из 10 или из 100 делений (для выявления процентного соотношения), на которой необходимо сделать отметку уровня того состояния, которое Вы испытываете в данный момент.

Измеряются следующие показатели

- Самочувствие
- Настроение
- Желание работать
- Удовлетворенность рабочим процессом
- Отношение с руководителем
- Перспективы карьерного роста
- Готовность к работе

Способы преодоления стресса



В момент появления отрицательных эмоций, тревожности, волнения необходимо командовать себе: «Стоп!».

Отрегулируйте ритм дыхания

Постарайтесь снять мышечное напряжение: расслабьте мышцы лица, плечи

Сосредоточьтесь на объективно существующих реалиях окружающей Вас действительности. Проведите про себя инвентаризацию помещения или места, в котором находитесь

Вспомните место на лоне природы, где Вы испытали чувство спокойствия, умиротворения, и некоторое время удерживайте его

О САМОРЕГУЛЯЦИИ И УЛЫБКЕ

Саморегуляция может осуществляться с помощью четырёх основных средств, используемых по отдельности или в различных сочетаниях:

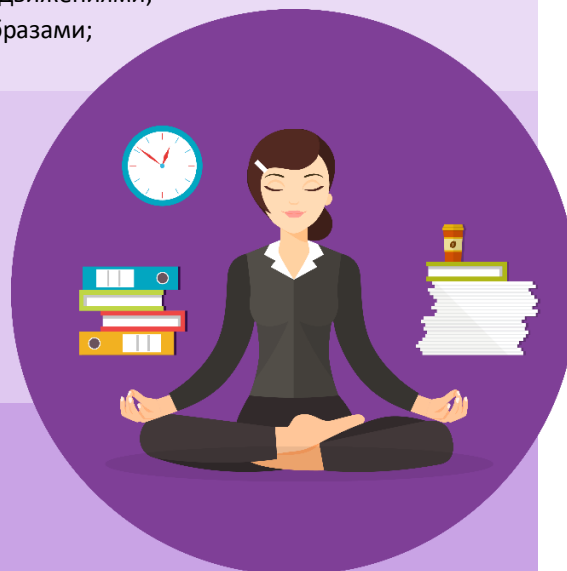
1. Способы, связанные с управлением дыханием;
2. Способы, связанные с управлением тонусом мышц, движениями;
3. Способы, связанные с управлением мысленными образами;
4. Способы, связанные со словесным воздействием.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:



- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Важно:

- разобраться, какими естественными механизмами снятия напряжения и разрядки, повышения тонуса Вы владеете;
- осознать их;
- перейти от спонтанного применения естественных способов регуляции к сознательному в целях управления своим состоянием;
- освоить способы саморегуляции и самоуправления.



КЛАССИФИКАЦИЯ СПОСОБОВ РАЗРЯДКИ

 <i>Физические</i>	 <i>Эмоциональные</i>	 <i>Интеллектуальные</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Медленно глубоко вдохните и спокойно выдохните • Займите делом свои руки – рисуйте, пишите • Займите ступни ног – играйте в футбол • Займите всё тело – танцуйте, бегайте • Займите уши – слушайте музыку • Найдите занятие для голоса, пойте • Выпейте тёплый чай или сок • Погуляйте по земле, постоит на солнышке • Потрите лоб 	<ul style="list-style-type: none"> • Плачьте • Опишите свои переживания вслух или на бумаге • Говорите себе волшебные слова и фразы • Побудьте в тишине и одиночестве, чтобы отвлечься • Посочувствуйте и простите своего обидчика • Живите сегодняшним днем 	<ul style="list-style-type: none"> • Успокойте себя мыслями: «Сначала я приду в себя, а потом решу, что делать» • Старайтесь найти то положительное, что дает Вам эта ситуация • Усомнитесь в верности беспокоящих Вас слов и фраз • Поймите пользу приобретенного опыта • Подумайте над тем, что человечество едино и Вы ему тоже принадлежите • Не принимайте на свой счет слова или действия других людей. Поймите для себя, что они пытаются преодолеть свои собственные страхи и беспокойство • Вспомните похожие ситуации, с которыми Вы уже справились

ПРИМЕРЫ УПРАЖНЕНИЙ, КОТОРЫЕ МОЖНО ПРОДЕЛАТЬ ДЛЯ ОВЛАДЕНИЯ САМОРЕГУЛЯЦИЕЙ



Попробуйте задать себе вопросы:

- Что помогает Вам поднять настроение, переключиться?
- Что я могу использовать из вышеперечисленного?
- Мысленно, а лучше на бумаге составьте перечень этих способов.
- Подумайте, какие из них Вы можете использовать сознательно, когда чувствуете напряжённость или усталость.

Упражнение «Ритм»

Попробуйте задать ритм всему организму с помощью монотонных ритмичных движений:

- движения большими пальцами рук в «полузамке»
- перебирание бусинок на ваших бусах
- перебирание чётков
- пройдите по кабинету (коридору) несколько раз, делая на два шага вдох, а на пять шагов – выдох

Это поможет отрегулировать Ваше состояние и сохранить бодрость духа и ясность мысли!!!

Больше улыбайтесь!!!

А всё ли Вы знаете о своей улыбке?

УЛЫБКА ЗАРАЗИТЕЛЬНА

Если Вы улыбнетесь человеку, он тоже улыбнется. По мнению ученого Рут Кэмпбелла, этот факт можно объяснить тем, что у нас в мозгу есть нейрон, который зеркально отображает лицо, попадающее на глаза. Чем чаще Вы будете улыбаться в повседневной жизни, тем лучше Вас воспримут окружающие. Это отлично работает с учениками на занятиях!

СМЕХ СМЯГЧАЕТ БОЛЬ

Ученые провели опыт, который показал интересные результаты. В конце 80-х в некоторых больницах были оборудованы комнаты для смеха. Там находилось собрание лучших книг с анекдотами, видеокассеты с комедиями, записи юмористических радиопередач. Больных навещали комики и юмористы. Результат поразителен! Прием обезболивающих сократился в полтора раза. Также наблюдалось улучшение общего состояния здоровья пациентов.

ОТСУТСТВИЕ МОРЩИНОК ВЫДАЕТ ЛИЦЕМЕРИЕ

Когда человек улыбается искренне, в уголках глаз можно заметить маленькие морщинки. В случае, если улыбка наиграна, такой эффект отсутствует. Когда человек имитирует улыбку, растягиваются только щеки.



ЦЕНИТЕ СОВМЕСТНОЕ ВРЕМЯПРОВОЖДЕНИЕ

Когда люди находятся наедине с самим собой, они смеются намного реже. И это не потому, что никто не шутит. Роберт Провайн – американский ученый – подметил, что с шутками связано только 15% смеха.

для молодого специалиста:

О ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Профессиональное выгорание – специфический вид профессионального хронического состояния.

Возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей разрядки, или освобождения от них.

Проявляется на следующих уровнях:

физический	эмоциональный	интеллектуальный	поведенческий
------------	---------------	------------------	---------------

Может привести к серьёзным негативным последствиям.

Стадии профессионального выгорания (Маслач, 1982):

«Притухание» эмоций, когда исчезает острота чувств. Вроде бы всё нормально, но... скучно и пустота в душе. Не радует то, что радовало раньше.

Возникновение конфликтов с коллегами. Сначала они скрытые. В кругу своих коллег начавший выгорать профессионал с пренебрежением, а то и с издёвкой рассказывает о некоторых сотрудниках. Далее он начинает чувствовать неприязнь к ним. Сначала он сдерживает её, затем ему с трудом удаётся скрыть своё раздражение, и, наконец, происходит взрыв, и он выплескивает из себя озлобленность.

Утрата представлений о ценностях жизни, т. е. состояние, в котором ярко выражено безразличие и к работе, и к жизни.

• • • • •

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Личностный фактор

Это, прежде всего, чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства (А. Пане, 1982). Если специалист чувствует значимость своей деятельности, то он становится достаточно неуязвимым по отношению к эмоциональному выгоранию.



Если же работа выглядит в его собственных глазах незначимой, то синдром развивается быстрее. Его развитию способствуют также неудовлетворенность своим профессиональным ростом, излишняя зависимость от мнения окружающих и недостаток автономности, самостоятельности.

Ролевой фактор

Исследования показали, что на развитие выгорания существенно влияют конфликт ролей и ролевая неопределенность (Х. Кюйнарпуу), а также профессиональные ситуации, в которых совместные действия сотрудников в значительной степени не согласованы: отсутствует интеграция усилий, но при этом присутствует конкуренция (К. Кондо).



Слаженная, согласованная коллективная работа в ситуации распределенной ответственности предохраняет от развития синдрома эмоционального выгорания, несмотря на то, что рабочая нагрузка может быть существенно выше.

Организационный фактор

На развитие синдрома влияет многочасовая работа, но не любая, а неопределенная (нечеткость функциональных обязанностей) либо не получающая должной оценки. При этом негативно сказывается не раз подвергавшийся критике стиль руководства, при котором руководитель не позволяет подчиненному проявлять самостоятельность (по принципу «инициатива наказуема») и тем самым лишает его чувства ответственности за свое дело и осознания значимости, важности выполняемой работы.



Три аспекта профессионального выгорания		
Первый — снижение самооценки	Второй — одиночество	Третий — эмоциональное истощение, соматизация
Как следствие - такие «сгоревшие» работники чувствуют беспомощность и апатию. Со временем это может перейти в агрессию и отчаяние	Люди, страдающие от эмоционального выгорания, не в состоянии установить нормальный контакт с окружающими. Преобладают объект-объектные отношения	Усталость, апатия и депрессия, сопровождающие эмоциональное выгорание, приводят к серьезным физическим недомоганиям — гастриту, мигрени, повышенному артериальному давлению, синдрому хронической усталости и т.д.

Рекомендации по профилактике эмоционального выгорания:

- Экономно расходуйте свои эмоционально-энергетические ресурсы.
- Разработайте систему приоритетов в своей работе.
- Научитесь говорить «нет», когда достигнете предела, после которого Вы уже не можете взять на себя больше работы.
- Подмечайте свои достижения, успехи. Хвалите себя. Радуйтесь им.
- Своевременно, корректно решайте конфликтные ситуации.
- Ежедневно находите время для отключения и отдыха.
- Не обедайте на рабочем месте и не задерживайтесь подолгу после того, как вам следовало бы уже идти домой или заняться другой работой.



Дополнительные приемы профилактики эмоционального выгорания:

- Водные процедуры (ванны, душ, плавание)
- Массаж
- Физкультура и закаливание
- Ароматерапия
- Творческое самовыражение

О ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПЕДАГОГА



Психологическая устойчивость – характеристика личности, состоящая в сохранении оптимального функционирования психики в условиях фрустрирующего и стрессогенного воздействия трудных ситуаций (Энциклопедический словарь по психологии и педагогике, 2013).

Алгоритм преодоления рисков деформации психологической устойчивости педагогов как системы последовательных действий (метод С.Н. Зайцева):

1. Осознание проблемы через повторение симптомов и их взаимосвязей.
2. Дистанцирование здоровой части личности от деструктивной субличности.
3. Конфронтация между ними.
4. Усиление и развитие здоровой части личности.
5. Умение отличать свои цели, задачи, способы их достижения от чужих, которыми навязчиво подменяют свои.
6. Формирование навыка осознанно защищаться от провокаций, противопоставлять им свою систему представлений и убеждений.
7. Превращение своих стратегических противников в единомышленников и союзников.

Обязательным условием реализации этого алгоритма является выявление у педагогов мотивации на восстановление со-знания (соединения знаний) – связности, стройности и непрерывности мышления как инструментов, необходимых для восстановления ориентировки во времени, пространстве и собственной личности.

Какому педагогу не грозит деформация психологической устойчивости?

Кто сам с собой в ладу. Эмоции выражены, но уравновешены.

Кто целенаправленно заботится о своем физическом состоянии.

У кого позитивный настрой.

Кто всегда в развитии, стремится к новым знаниям, достижениям.

Кто способен видеть бесконечное разнообразие и изменчивость всего, даже в мелочах.

Кто питает теплом своей души других людей, часто сам того не замечая.

Кто ценит и уважает человека, его личность, независимо от служебного положения.

Кто открыт для позитивного и конструктивного общения.

Кто способен формировать и поддерживать в себе оптимистичные установки и ценности как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.



ВВЕДЕНИЕ В ШКОЛУ

Следующая информация о школе будет полезна молодым специалистам в первый рабочий день (до 1 сентября), так как она позволит избежать трудностей, с которыми сталкиваются неопытные учителя.

Темы	Ключевая информация	Выполнено
Информация о школе	Знакомство со школой – тур по школе	
	Знакомство с сотрудниками школы	
	Знакомство со школьной историей и достижениями	
	Знакомство с веб-сайтом школы	
Школьный распорядок	Информация о школьных собраниях, каникулах и др.	
	Правила поведения учеников в школе	
	Ожидаемое поведение педагогов в школе	
	Правила работы с родителями (в том числе с запросами и жалобами)	
	Предстоящие школьные мероприятия и календарь мероприятий	
	Общешкольные тесты, экзамены и конкурсы	
	Безопасность учащихся и план пожарной безопасности	
Прочее	Любые другие вопросы	

ОБРАЗЕЦ 1

Полезные контакты

Ф.И.О.	Должность	Контактный телефон
Шайдуллин Тимур Рустамович	Директор	+7 (843) 000-00-00
Гимаева Венера Ильдаровна	Заместитель директора по учебной работе	+7 (843) 000-00-00
Иванов Станислав Андреевич	Заместитель директора по информационной работе	+7 (843) 000-00-00
Сахарова Ландыш Ирековна	Заместитель директора по АХЧ	+7 (843) 000-00-00
Антипова Анжелика Дмитриевна	Секретарь директора	+7 (843) 000-00-00
Галиева Айсылу Алмазовна	Психолог	+7 (843) 000-00-00
Никитина Варвара Искандеровна	Учитель математики в 5 «А» классе (мой класс)	+7 (843) 000-00-00

ОБРАЗЕЦ 2

ЛИЦЕЙ №1

Лицей был открыт 1 сентября 2005 года. В 2017/2018 учебном году в лицее обучаются 100 одаренных детей из Республики Татарстан и других регионов Российской Федерации. В лицее работают 51 педагог и 24 воспитателя.



Обучение в лицее ведется с 7-го класса. Отбор учащихся осуществляется на конкурсной основе в три этапа: заочное тестирование (в режиме онлайн), очный этап (контрольные работы по русскому языку, математике, логике и английскому языку), собеседование с учетом портфолио индивидуальных образовательных достижений учащихся.

Лицей представляет собой уникальное учебное заведение не только в России, но и в мире. Задача лицея – подготовить интеллектуальную элиту в различных сферах не только для Татарстана и Российской Федерации в целом.

...

ДОСТИЖЕНИЯ ЛИЦЕЯ

Несмотря на короткую историю (год основания – 2005), лицей может гордиться своими учениками:

1. Шестнадцатая Всероссийская командная олимпиада школьников по информатике и программированию на базе ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики». Григорьева Анастасия (11.4), Газизуллин Малик (11.4) и Султанбекова Амира (11.4) стали обладателями дипломов 2-й степени.
2. ...



ПЕРВАЯ НЕФОРМАЛЬНАЯ ВСТРЕЧА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ



*Знать, чтобы предвидеть;
предвидеть, чтобы управлять*



И. Кант

Важно начать процесс наставничества с неформальной встречи со своими подопечными. В этом случае у вас будет возможность понять их личностные особенности, черты характера и интересы, а также установить с ними доброжелательные взаимоотношения. Сплочение наставника и подопечного является одним из основных и решающих факторов продуктивной работы. Для качественного командообразования необходимо создать атмосферу комфорта и безопасности, чтобы молодой педагог смог раскрыться и быть искренним. Только тогда он обратится к Вам со своими проблемами, а не будет пытаться скрыть их.

Ваша неформальная встреча также может показать подопечным, что великие поступки совершаются обычными людьми. Вместе вам предстоит пройти большой путь, и, чтобы продемонстрировать молодому специалисту, что все зависит от его желания и трудолюбия, пригласите на встречу тех, у кого уже получилось достичь определенных высот в области педагогики (например, известных учителей города, победителей конкурса «Учитель года» и др.).

Неформальную встречу Вы можете организовать в школе (за чашкой чая с вареньем) или за ее пределами (например, в формате пикника, обеда в кафе и т.п.), активно слушайте молодых специалистов, продемонстрируйте свой интерес к ним и наслаждайтесь общением друг с другом!

Мы предлагаем Вам несколько эффективных упражнений на командообразование, которые позволят:

снять напряжение и устранить дискомфорт	вызвать доверие друг к другу	мотивировать участников на работу	каждому почувствовать ответственность перед другими членами команды
---	------------------------------	-----------------------------------	---



Возможно, с некоторыми упражнениями Вы уже знакомы.

Первое - **«Два факта, одна ложь»**. Для начала подготовьте три маленьких листочка, на которых цифры написаны крупно – 1, 2 и 3. Данное упражнение Вы начинаете с того, что рассказываете о себе три интересных факта, два из которых - невероятные истины, один - вероятная ложь (попытайтесь продумать интересные утверждения). Задача молодых специалистов - коллективно решить, какой из фактов является выдумкой. В качестве ответа Вы принимаете только командное решение, когда Вам показывают карточку с номером утверждения, которое члены команды считают ложным (индивидуальные ответы не принимаются, важно сплотить подопечных, научить их слышать друг друга и учитывать идеи окружающих). Если им удалось угадать, Вы поздравляете их и аплодируете им стоя (это важно!). Если вы смогли их перехитрить и они назвали неверный вариант, тогда команда громко и стоя аплодирует Вам (это однозначно вызовет улыбку на их лицах). Затем Вы даете молодым специалистам минуту на то, чтобы каждый из них написал 3 увлекательных утверждения о себе. После этого, каждый делится своими утверждениями, а все остальные коллективно выбирают ложное (не забывайте, что проигравший должен аплодировать стоя победившим). Данное упражнение позволит участникам лучше узнать друг друга, поднимет им настроение, и Вы сразу почувствуете, что атмосфера стала более дружественной.



Следующее упражнение **«Шеренга»** должно проходить в полной тишине. В течение заданного времени (например, полминуты) участники должны молча и максимально быстро выстроиться в линию:

- по росту;
- по цвету глаз;
- по дате рождения.



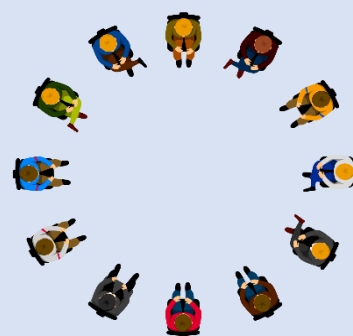
Это упражнение быстрое, динамичное. Оно позволит участникам установить невербальный контакт и обратить внимание на детали. Вы можете проделать его несколько раз, используя разные принципы построения.



Веселая и динамичная игра **«Путаница»** поможет сблизить участников еще больше. Участники становятся близко друг к другу, берутся за руки наиболее хаотичным образом. После этого им предлагают «распутаться», не разжимая рук. Ключевой момент — «перепутать» их максимально быстро, удачно и не затратив много энергии.



Еще одна игра, которая, вероятно, Вам знакома, - **«Пальчики»**. Участники рассаживаются (встают) по кругу. Каждый сжимает правую руку в кулак, и по команде инструктора все «выбрасывают» пальцы. Цель состоит в том, чтобы участники независимо друг от друга показали одно и то же число. Участникам не разрешается договариваться, перемигиваться или согласовывать свои действия любыми другими способами. Игра продолжается до тех пор, пока группа не достигнет цели. Количество попыток может быть ограничено тренером.



ПИСЬМО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА САМОМУ СЕБЕ

Молодые специалисты, начинающие работу в новом учебном году, полны надежд. Давайте дадим им возможность запечатлеть этот момент в личном письме. Будет хорошо, если они напишут в своем письме к себе о том, что побудило их выбрать профессию педагога, что, по их мнению, они могут привнести в нее, каким учителем они хотят стать. В дальнейшем это письмо послужит им источником вдохновения и ободрения на их педагогическом пути, поможет им не забыть, к чему они стремились.



Форму письма Вы найдете на странице 58. Предлагаем несколько цитат из личных писем молодых специалистов, участвовавших в реализации первой грантовой программы наставничества Министерства образования и науки Республики Татарстан «Учитель-наставник 2016»*.

Несмотря на то, что наставники молодых специалистов неоднократно объясняли им идею создания подобного письма, организовывали встречи в неформальной обстановке для того, чтобы построить доверительные отношения, вывести на искренний разговор и рефлексию, отмечено, что большая часть учителей для выполнения данного задания использовала информацию из интернета, а именно «правильные» слова из мотивационных писем и сочинений-эссе. Между тем, такой подход не решает поставленные задачи. Необходимо отразить на бумаге свои мысли и эмоции, какими бы они ни были, а не писать «правильное» эссе или сочинение.



Здравствуй, учитель будущего! Давай побеседуем о вечном - о том, как растить будущее, как быть или стать настоящим учителем. Как учить? Интересно, современно, творчески. Китайская пословица гласит: "Расскажи мне - и я забуду, покажи мне - и я запомню, вовлеки меня - и я пойму". В этих словах, по-моему, лаконично и образно обозначен основной принцип развивающего обучения...

...Всегда помни, что перед тобой дети, которые, возможно, когда вырастут, достигнут больших высот, будут умнее и образованнее. И это совсем не стыдно, а, наоборот, с чувством гордости повтори в эту минуту слова Жуковского, адресованные Пушкину: "Победителю-ученику от побежденного учителя"

Знай, доверие ученика к учителю - фундамент успешности человека в будущем. Но в педагогике не так все просто, ведь легче воспитать, чем перевоспитать. Нельзя сначала написать на черновик, а потом переписать заново свою жизнь и жизнь ребенка, которого тебе доверили. Надо сразу пытаться "вложить" в ученика все самое хорошее, доброе, разумное, а не строить свои отношения с детьми методом проб и ошибок. Не навреди своим вмешательством в жизнь ребенка.

Фаляхов Ильназ Ильсурович, Сабинский район





Учитель, как хороший артист, должен уметь скрывать свои личные эмоции, но в то же время оставаться открытым, креативным, справедливым. Эта профессия также требует не только всесторонних знаний, профессиональных умений, владения инновационными технологиями обучения и воспитания, но и безграничной душевной щедрости, бескорыстной любви к детям, ко ВСЕМ детям, а не только к “избранным”. Мало приходить на работу, провести уроки и уходить домой с легкой душой. Отдавать всего себя ежедневно, “гореть” на работе – вот гарантия того, что дети полюбят науку, полюбят труд, обретут незыблемые нравственные принципы.

Моя цель как педагога - показать ученику, что он обладает возможностями к приобретению ценных для него навыков и умений, помочь ему поверить в себя, получать радость от своего учения и творчества и, несомненно, доказать необходимость этого в дальнейшей жизни. Современный подход к образованию требует, чтобы ребенок получил в ходе обучения не только знания, умения и навыки, соответствующие государственному стандарту, но и освоил компетенции, которые включают в себя умение жить в изменяющемся мире: жизненный опыт, ценности, смыслы, традиции, миропонимание. Необходимо воспитать у детей современное сознание, которое позволит им жить, бороться и развиваться в окружающем мире. И как бы ни складывалась моя жизнь дальше, любовь и уважение моих учеников будут наградой для меня.

Мухаммадиев Рустем Расилевич, Балтасинский район



Когда я увидела своих учеников и их горящие глаза, мне стало так тепло и радостно. Прозвенел первый звонок, начался первый урок. К моему удивлению, мне было очень легко работать с детьми, наладить с ними контакт и найти общий язык. Я получила огромное удовольствие от своей работы. Первый рабочий день должен быть именно таким, насыщенным только позитивными эмоциями и запомнившимся надолго. Проанализировав свой первый день, я пришла к выводу, что он был замечательным. Даже лучше, чем я могла ожидать! А когда мой рабочий день начал подходить к концу, я поняла, что совсем не хочу уходить. Мне хотелось подольше поработать! Именно в этот день я поняла, что не ошиблась с выбором профессии.

Садыкова Язгулем Ниязовна, Буинский район



*Орфография и пунктуация авторов сохранены.

АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Распознать, выявить, раскрыть, взлелеять, выпестовать
в каждом ученике его неповторимо-индивидуальный
талант - значит поднять личность на высокий уровень
расцвета человеческого достоинства*

В. А. Сухомлинский

Для того, чтобы составить план развития подопечного, наставникам необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет делать. На основе ответов молодого специалиста наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного.

АНКЕТА ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Наставнику необходимо объяснить молодому специалисту логику заполнения анкеты: никто не проверяет и не оценивает способности молодого специалиста, данные не передаются руководителю школы и не влияют на оплату труда или продвижение по службе. Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в школе научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста. К тому же следует объяснить, что Вы не сможете оказать грамотную поддержку, не зная сильные и слабые стороны подопечного, и не хотите зря терять Ваше и его время. Анкета служит неким ориентиром и основана на требованиях федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта учителя Российской Федерации.

Важно, чтобы после объяснения логики заполнения анкеты молодой специалист заполнил ее сам или совместно с Вами. Если это происходит в Вашем присутствии, необходимо задавать наводящие вопросы, но ни в коем случае нельзя подводить итог за подопечного и навязывать свое мнение. Заполненная анкета позволит Вам узнать многое о самооценке молодого специалиста, умении адекватно воспринимать ситуацию и оценивать собственные знания и навыки, открыться к обратной связи и др.

Чистый вариант анкеты для последующей работы с молодым специалистом Вы найдете на странице 59. Ниже Вы можете ознакомиться с примером заполненной анкеты.

Уважаемый учитель!

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником!

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- А.** Низкая степень владения компетенциями
- В.** Степень владения компетенциями ниже среднего
- С.** Средняя степень владения компетенциями
- Д.** Степень владения компетенциями выше среднего
- Е.** Высокая степень владения компетенциями

Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков	√					√
1.2	Внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность		√				√
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках			√			
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках	√					√
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников				√		
1.6	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)					√	
1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам				√		
1.8	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)				√		
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения					√	
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями					√	

.....

Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
2.1	Проведение уроков с применением инновационных методов преподавания					√	√
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для углубленного изучения темы	√					
2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения		√				
2.4	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников			√			
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников		√				

.....

Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у учеников					√	√
3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма		√				
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога			√			
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму				√		

3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов	√					
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции	√					

• • • • •

Часть (4) ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера					√	√
4.2	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки		√				
4.3	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки			√			
4.4	Развитие в учениках навыков познавательной деятельности				√		
4.5	Развитие в учениках навыков самостоятельной работы		√				
4.6	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера	√					

• • • • •

Часть (5) УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития					√	√
5.2	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики	√					
5.3	Сотрудничество с родителями учеников		√				
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей учеников		√				
5.5	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для учеников		√				

Благодарим Вас за уделенное время!

Предлагаем рассмотреть разные ситуации, которые могут возникнуть во время заполнения данной анкеты. Выбирая цифру «7», мы ориентировались на то, что для целостного развития молодому специалисту важно работать над всеми 5 компетенциями одновременно. В рамках «Компетентный педагог» предлагается выбрать не одну, а три зоны роста.

Важно отметить, что нет необходимости выбирать именно 7 зон роста, их может быть меньше (но мы советуем не менее трёх со всей анкеты) или больше (если Вы не станете брать за все пункты сразу и запланируете более обширную программу с молодым специалистом в течение всего учебного года).

О ПОДОПЕЧНЫХ, КОТОРЫЕ НЕДООЦЕНИВАЮТ СЕБЯ

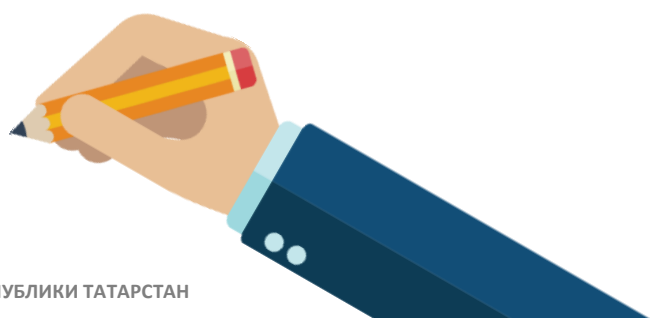
Пример: Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
2.1	Проведение уроков с применением инновационных методов преподавания	√					
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для углубленного изучения темы	√					
2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения	√					
2.4	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников	√					
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников	√					

Некоторые подопечные недооценивают себя. Не комментируйте их действия для того, чтобы не усугубить сложившуюся ситуацию, потому что они уже чувствуют себя неуверенно. Задайте этому молодому специалисту ряд фасилитирующих вопросов: «Почему Вы так себя оцениваете? Объясните мне, пожалуйста, подробнее, что Вы понимаете под словом ...».

Если молодой специалист убежден в том, что обладает умениями на уровне «А» (очень низкий уровень компетентности) во всех областях, оставьте заполненную анкету в том виде, в каком она есть, но попросите подопечного расставить приоритеты и указать сферу важнейших для него потребностей («Над каким пунктом Вы бы хотели поработать в первую очередь?»).

После первого урока акцентируйте внимание подопечного на тех областях, в которых молодой специалист проявляет себя лучше всего. Используйте конкретные доказательства, чтобы подтвердить то, о чем Вы говорите. Затем приложите все усилия, чтобы убедить подопечного изменить свою самооценку на более реалистичную.



О ПОДОПЕЧНЫХ, КОТОРЫЕ ПЕРЕОЦЕНИВАЮТ СЕБЯ

Пример: Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у учеников					√	
3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма					√	
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога					√	
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму					√	
3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов					√	
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции					√	

Некоторые молодые специалисты переоценивают себя. Задавая вопросы, помогите ему прийти к более реалистичной самооценке. Если подопечный убежден в том, что оценка потребностей правильная, не нужно настаивать на своем мнении (даже если Вы знаете, что ранее он не занимался этими вопросами): - оставьте все как есть, нет необходимости вступать в дискуссию, не увидев подопечного в деле.

Между тем необходимо выбрать зону роста, в этом помогут грамотные конструктивные и фасилитирующие вопросы. Например, рассуждая о проектных работах учеников, Вы можете спросить: «Знаете ли Вы или оценивали ли Вы сами проекты учеников по критериям Дж. Гилфорда? Расскажите мне об этом...». Постарайтесь вместе найти пробелы и выделите их для подопечного в качестве фокуса для дальнейшего развития.

После посещения первого урока у Вас будет возможность обсудить области, которые нуждаются в усовершенствовании; убедитесь, что у Вас есть конкретные и понятные для подопечного аргументы. Затем приложите усилия, чтобы убедить подопечного изменить свою самооценку на более реалистичную. Важно учесть, что некоторые молодые специалисты могут не понимать глубину отдельных пунктов.

СОСТАВЛЕНИЕ ПЛАНА РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

После заполнения анкеты и определения зон роста подопечных наставникам необходимо составить индивидуальные планы развития для каждого молодого специалиста. Ниже приведена таблица, которую Вы можете использовать как пример. Можно составить более сложный и детальный план.

Компетенция « _____ »

Зона роста:	
-------------	--

Цели профессионального развития:	
----------------------------------	--

Опишите, как Вы поможете молодому специалисту достичь поставленных целей:

-
-
-
-
-

На странице 61 данного руководства размещен образец заполненной таблицы, ниже предлагается пример плана по одной зоне роста.

Компетенция «Компетентный педагог»

Зона роста:	Применение ФГОС в урочной и внеурочной деятельности
Цели профессионального развития:	<ul style="list-style-type: none">• К концу ноября изучить ФГОС и 3 результата освоения ООП, научиться планировать и реализовывать уроки в рамках ФГОС.• К концу декабря отработать 5 приемов/технологий/пунктов/другое в рамках ФГОС, которые молодой специалист сможет без усилий применять на каждом уроке.

Опишите, как Вы поможете Вашему молодому специалисту достичь поставленных целей:

1. Выделить время на изучение и обсуждение того, что такое федеральные государственные образовательные стандарты.
2. Предложить подопечным понаблюдать, как учитель-наставник реализует стандарты на своем уроке. Дать им задание подготовить анализ этого урока, отразив свои наблюдения с точки зрения реализации ФГОС, и задать не менее 3 вопросов наставнику.
3. Продемонстрировать, как наставник составляет план урока в рамках ФГОС для достижения целей обучения и следит за тем, как проводятся эти уроки.
4. Помочь молодому специалисту спланировать и внедрить стандарты в план урока.
5. Посещать уроки подопечного, подготовленные с учетом реализации ФГОС, и предоставлять формирующую обратную связь.

ПЯТЬ ПРИНЦИПОВ УСПЕШНОГО НАСТАВНИКА

Перед тем, как приступить к усиленной работе с молодыми специалистами, важно построить доверительные отношения с ними. Соблюдение принципов успешного наставника, описанных ниже, и активное применение их на практике позволит завоевать любовь и уважение подопечных.

ПРИНЦИП УВАЖЕНИЯ

*Относись к людям так, как хочешь, чтобы они относились к тебе.
Говори с людьми так, как хочешь, чтобы они говорили с тобой.
Уважение зарабатывается, а не дается даром*

Х. Нишах

Как добиться уважения подопечных?

- **Проявлять уважение к окружающим**

Если Вы хотите уважения окружающих, Вам *самим* необходимо в первую очередь уважать их и, конечно же, *себя*. Задайте себе следующие вопросы: Вы когда-нибудь ругали себя без причины? Вы изнуряете себя недостатком сна, плохим питанием или чем-то подобным? Если Вы не уважаете себя, Вы не можете рассчитывать на уважение других людей. Начните с того, что Вы будете относиться к себе с любовью. А вслед за любовью к себе придёт любовь окружающих. Для этого старайтесь находить хорошее в людях и в себе. Старайтесь думать позитивно: контролируйте свои мысли и эмоции, сделайте так, чтобы в конечном итоге количество позитивных мыслей превалировало над негативными.



- **Ценить труд окружающих**

Важно осознавать, насколько значима деятельность того или иного человека. Порой самая важная работа незаметна, пока она выполняется хорошо. Кто-то может просидеть всю ночь над выполнением важного проекта, вложить в него много физических и духовных сил и не получить желаемого результата из-за небольшой ошибки в расчетах; или, скажем, выполнять неособосложную, рутинную, но затратную по времени работу. За конечным результатом стоят упорство, трудолюбие и настойчивость, без которых ничего бы не вышло.

- **Быть логичными в том, что Вы говорите и делаете**

Держите свое слово и старайтесь быть последовательными в своих решениях и поступках.

- **Быть преданным своему делу и профессии**

Смело принимайте ответственные решения в целях повышения эффективности обучения учащихся, не бойтесь идти на оправданный риск и допускать ошибки.

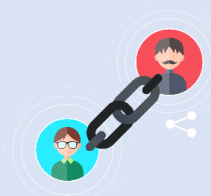
Хорошие наставники должны находить время для своих подопечных, ставить перед ними конкретные задачи и следовать тому, что они проповедают.

.....

ПРИНЦИП ВЗАИМОСВЯЗИ

Для того, чтобы установить связь с подопечными, наставникам необходимо:

- быть уверенными в своих убеждениях и жить согласно им;



- указывать направление подопечным и быть сконцентрированными на них, а не на себе;
- говорить открыто и искренне, на одном языке с подопечными;
- подстраиваться под культуру и интересы подопечных;
- узнать своих подопечных ближе и верить в них – самый важный пункт.

.....

ПРИНЦИП ДОВЕРИЯ



*Доверие – это неотъемлемая часть жизни.
Это важнейший элемент эффективной коммуникации.
Это фундамент, на котором держатся взаимоотношения*



С. Кови

Доверие - это связующее звено между Вами и Вашими подопечными. Для того чтобы построить доверительные отношения, наставникам необходимо постоянно демонстрировать свою компетентность. Наставник не может влиять на подопечных, если он не оправдывает доверия. Ему важно быть примером. Знания важны, но честность играет не меньшую роль.



.....

ПРИНЦИП ВДОХНОВЕНИЯ



*Самое лучшее в знаниях –
это то, что никто не сможет их у тебя отнять*



Б.Б. Кинг

Способность подопечных достигать поставленных целей определяется умением наставника укреплять их веру в собственные возможности. Только настоящие наставники будут удовлетворены результатами своей работы, видя, что их подопечные достигают успеха и превосходят их самих.



.....

ПРИНЦИП ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ



*Самое важное в общении –
это услышать то, что не было сказано*



П. Драукер

Наставнику важно говорить убедительно и вразумительно. Подопечные воспримут информацию лучше, если Вы будете говорить о конкретных вещах, а не произносить нескончаемую речь.



Перед тем как Вы начнете говорить, ожидая, что окружающие будут Вас слушать, необходимо первым научиться слушать. Наставники должны слушать с целью *понять*, а не ответить.

О КОНСТРУКТИВНОМ ОБЩЕНИИ

Компоненты общения Взаимовосприятие субъектов общения	Передача информации, которая содержит переживания, мнения, сведения, желания	Взаимодействие субъектов общения
«У вас никогда не будет второго шанса произвести первое впечатление» Дон Аспромонте	«Верно определяйте слова, и Вы освободите мир от половины недоразумений» Рене Декарт	«В каждый момент нашей жизни мы должны стараться отыскивать не то, что нас отделяет от других людей, а то, что у нас с ними общего» Джон Рескин

Барьеры для эффективной коммуникации:

- предубеждения, негативная установка против говорящего;
- игнорирование, безучастность, излишняя эмоциональность;
- нарушение дистанции;
- критичность, негативность восприятия и мышления;
- торопливость, расплывчатость в ответах и суждениях;
- перегруженность незнакомой терминологией;
- избыток или недостаток информации;
- пассивное слушание;
- несоответствие слов языку тела.

Рекомендации М. Беркли-Алена (автора книги «Забывтое искусство слушать»):

- Не перебивайте собеседника
- Не переводите обсуждение на другую тему
- Не позволяйте себе отвлекаться
- Не задавайте лишних вопросов
- Не пререкайтесь с собеседником
- Не навязывайте свои советы
- Отражайте в своем поведении, жестике, выражении лица и словах отношение к чувствам говорящего

Приемы конструктивного общения:

Активное слушание	«Я – сообщение»	Обратная связь	Саморегуляция
-------------------	-----------------	----------------	---------------

Активно слушать человека – значит возвращать ему в беседе то, что он Вам поведал, при этом обозначив его чувство.

«Я – сообщение» – техника, которая способствует снижению напряжения, формированию доверия и взаимопонимания. Она исключает негативную оценку собеседника.

Алгоритм построения «Я – сообщения»:

1. Говорите от первого лица.
2. Объективно опишите произошедшее. Назовите факты.
3. Точно озвучьте свои чувства.
4. Назовите причины возникновения того или иного чувства.
5. Выразите просьбу.

Обратная связь – проверка того, что понято собеседником.

Саморегуляция – навыки предупреждения и преодоления негативных и иных сильных эмоциональных реакций в общении.



для молодого специалиста:

О КОНФЛИКТЕ И СПОСОБАХ ЕГО РАЗРЕШЕНИЯ

В переводе с латинского языка слово «конфликт» означает «столкновение».

Психологи считают, что **конфликт** – это противодействие людей по поводу возникшего противоречия, действительного или воображаемого.



В основе любого конфликта лежит конфликтная ситуация. Для развития конфликта необходим инцидент – действие одной стороны, ущемляющей интересы другой.

Конфликт деструктивен, если он:	Конфликт конструктивен, если он:
Уводит в сторону от решения более важных проблем и дел	Раскрывает важную проблему
Укрепляет низкую самооценку и вызывает стресс	Вовлекает нас в решение проблемы
Поляризует различия в ценностных ориентациях	Дает выход скопившимся негативным эмоциям
Вызывает безответственное, заслуживающее сожаления поведение	Помогает нам совершенствоваться и использовать полученные знания и опыт

Основные тенденции развития конфликта:

- нарастание эмоциональной напряженности;
- увеличение числа проблемных ситуаций;
- углубление первичной конфликтной ситуации;
- вовлечение в конфликт новых лиц;
- изменение отношения к ситуации.

Негативные последствия конфликта известны всем, однако не все задумываются о его положительных сторонах. Именно конфликт призван разрядить напряжённость, способствовать получению новой информации, стимулировать развитие и вызывать позитивные изменения в той или иной сфере жизнедеятельности отдельной личности или целой организации.

ПОМНИТЕ, ЧТО ВЫЙТИ ИЗ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ ЧАСТО ПОМОГАЕТ ЧУВСТВО ЮМОРА



Существует пять основных стилей поведения в конфликте:

	полное игнорирование интересов партнера
Избегание	уход от ответственности за решение проблемы
Компромисс	поиск решений за счет взаимных уступок
Приспособление	сглаживание разногласий за счет собственных интересов
Сотрудничество	поиск решения, удовлетворяющего всех участников

•••••

По своим функциям конфликт может быть стабилизирующим, деструктивным, конструктивным. Несмотря на то, что конфликт является нормой жизни, каждому человеку необходимо овладеть навыками регулирования и конструктивного разрешения конфликта.

Чтобы извлечь урок из конфликта, необходимо следовать рекомендациям:

1 Подумайте, чему Вас может научить конфликт.

4 Избавьтесь от отрицательных эмоций, оставшихся после конфликта, следующим образом:

- научитесь прощать самого себя;
- подождите некоторое время, чтобы связанные с конфликтом чувства исчезли;
- осознайте, что другие люди могут менее критично оценивать Вас и случившееся, чем Вы сами.

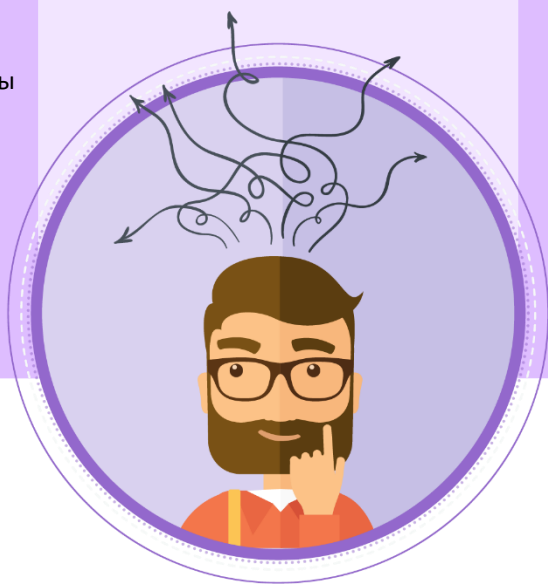
2 Определите, какую пользу можно для себя извлечь из этого опыта.

5 Не позволяйте другим людям становиться препятствием:

- избегайте некорректных людей, которые осуждают Вас, стремитесь к общению с достойными и интересными людьми;
- не тратьте слишком много сил на переубеждение скептиков или на общение с теми, кто не желает Вас слушать;
- будьте готовы к общению с теми, у кого, по Вашему мнению, после конфликта остался неприятный осадок.

3 Отведите конфликту соответствующее место в Вашей жизни, а именно:

- не позволяйте отрицательному жизненному опыту сбить себя с толку;
- определите собственную позицию, не допускайте влияния на нее других людей;
- не давайте конфликту подорвать Ваше доверие к самому себе и понизить самооценку;
- помните, что конфликты составляют лишь малую часть жизни.



УСТРАНЕНИЕ НЕДОПОНИМАНИЯ

Чтобы уменьшить недопонимание, необходимо следовать четырем принципам:

- Объективно воспринимать сказанное
- Четко формулировать мысли
- Читать без предвзятости
- Эффективно выражать свои мысли в письме

РЕФЛЕКСИЯ

Основываясь на прочитанном о принципах успешного наставника, ответьте на следующие вопросы:



1. Каким образом Вы будете проявлять **уважение** к Вашим подопечным?

2. О чем Вам нельзя забывать при **общении** с Вашими подопечными?

3. Какие Ваши поступки помогут установить **доверительные отношения** с подопечными?

4. Какие Ваши фразы смогут **вдохновить** Ваших подопечных?

5. Как Вы сделаете Вашу коммуникацию с подопечными **эффективной**?

6. Как Вы **устраните недопонимание** между Вами и подопечными?



ПОСЕЩЕНИЕ УРОКОВ ПОДОПЕЧНОГО НАСТАВНИКОМ И ПРОВЕДЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО КОУЧИНГА

Основной частью реализации плана развития молодого специалиста является помощь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Важно, чтобы слово наставника не расходилось с делом. Вам необходимо не только давать советы по составлению плана урока, но и регулярно приходить на занятия и следить за тем, как Ваши рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого специалиста. Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать свои подопечных.

МЕТОДИЧЕСКИЙ КОУЧИНГ

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:

- повышать у молодых специалистов уверенность в себе;
- помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне;
- улучшать достижения учеников с помощью внедрения методик эффективного обучения.

ЦИКЛ МЕТОДИЧЕСКОГО КОУЧИНГА

Процесс включает в себя 3 стадии:

- обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15 – 30 минут до начала урока);
- просмотр урока (45 минут, или 1 занятие);
- обсуждение ПОСЛЕ урока (в течение 15 – 30 минут сразу после урока) .

СТАДИЯ 1: ОБСУЖДЕНИЕ ДО УРОКА

Цели обсуждения до урока:

- создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным;
- помочь учителю целенаправленно и осознанно усовершенствовать урок;
- создать возможности для внесения изменений, если есть необходимость;
- создать условия для предварительного обсуждения приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время урока.

Сначала важно помочь молодому специалисту почувствовать себя «в своей тарелке». Сядьте рядом со своим подопечным, а не напротив. Всегда следует начинать обсуждение с сильных сторон плана урока, чтобы усилить уверенность молодого специалиста в своих стараниях. Делая иначе, Вы можете заставить подопечного «закрыться» от Вас и Ваших советов. Далее выделите моменты, на которые подопечному следует обратить особое внимание.

Грамотно составленные вопросы наставника должны позволить молодому специалисту продумать процесс принятия решений во время планирования урока и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана урока и возможным проблемным зонам.

Наставнику важно:

- дать молодому специалисту советы по решению непредвиденных сложностей;

- помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях;
- дать молодому специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план урока.

ПЛАН УРОКА, СОСТАВЛЕННЫЙ ПОДОПЕЧНЫМ

На странице 63 данного пособия Вы найдете шаблон плана урока, который могут использовать как наставники, так и молодые специалисты. Данный шаблон содержит все ключевые пункты, на которые следует обратить внимание во время планирования занятия: продолжительность и этапы занятия, их подробное описание и актуальность, материалы, необходимые для проведения урока.

А вот актуальность этапа занятия – редко встречающийся пункт плана урока, однако именно он может подсказать педагогу, насколько значима и необходима та или иная часть занятия. При заполнении этого пункта ответьте на вопросы: «Почему я хочу сделать это? Почему без этого элемента урок невозможен? Какую проблему/задачу решит этот пункт? Есть ли более продуктивные варианты?» и т.д.

Вместе с тем мы понимаем, что принятые форматы планов могут варьироваться в разных школах и районах и отличаться от предложенного ниже варианта. По этой причине *выбор формата плана остается на усмотрение самого молодого специалиста и наставника*. Если Вы решите использовать свою форму для плана урока, обязательно добавьте в него пункт «Актуальность», потому что он поможет качественно улучшить структуру и наполнение занятия.

В каждом плане урока молодому специалисту важно выделить полужирным шрифтом конкретные моменты, имеющие отношение к демонстрации конкретных прорабатываемых зон роста.

Обсуждая план урока, обратите внимание, насколько каждый этап и отобранная форма работы в рамках этого этапа соответствуют целям урока и отражают развитие отобранной зоны роста. Примечание: нельзя менять основные этапы и пункты урока в день проведения урока. Так мы только выведем молодого специалиста из рабочего состояния и ослабим его уверенность в себе. Любые советы и изменения вносятся не менее чем за один день до проведения урока.

СТАДИЯ 2: ПРОСМОТР УРОКА

Во время просмотра урока наставнику необходимо целенаправленно наблюдать за взаимодействием между педагогом и его/ее учениками. Вам следует дословно записывать примеры характерного поведения подопечного во время урока: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют учащиеся. Важно отмечать, как ученики демонстрируют свои знания (путем фиксации конкретных результатов либо при помощи фотографий, снятых в классе во время урока), чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства.

Наставники, анализируя урок, часто допускают ошибку: - они записывают больше отрицательных моментов и упускают положительные. После завершения урока вспомнить эти моменты будет крайне сложно, а отсутствие таковых во время анализа урока может заставить молодого педагога разочароваться в себе и засомневаться в своей компетентности.

Помимо этого, Вы можете использовать форму для анализа урока в рамках 5 компетенций модели профессионального роста учителя Республики Татарстан на странице 65. Она объемна, но достаточно проанализировать только ту компетенцию и зоны роста, которые прорабатываются на посещаемом уроке. После основной таблицы важно подробно ответить на серию коротких вопросов и заполнить проверочный лист эффективности молодого специалиста и наставника (это Ваша рефлексия, показывать её молодому специалисту не нужно).

Хороший учитель дает больше вопросов, чем ответов

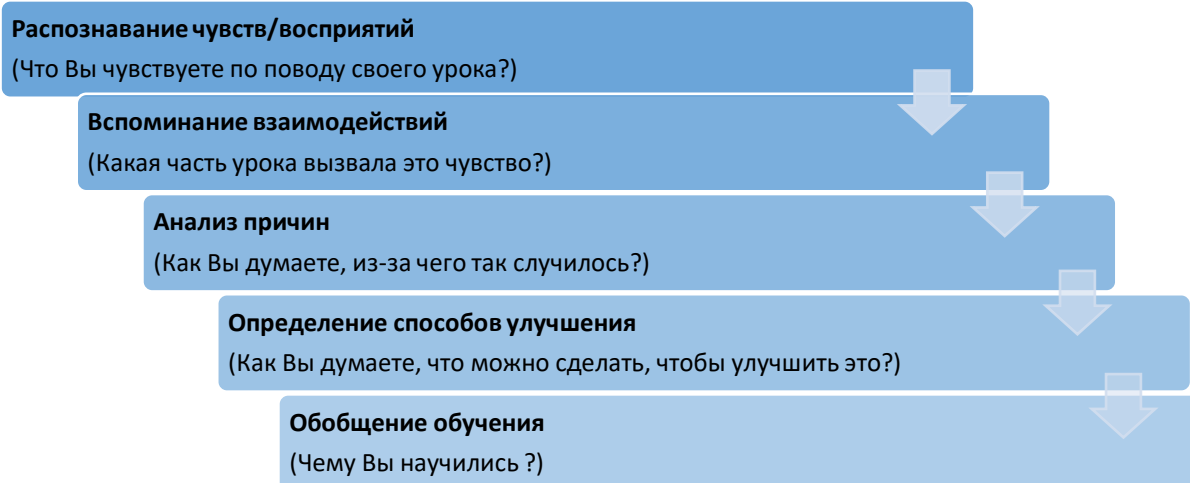
Д. Альберс

Важно отметить с самого начала, что наставнику следует построить обратную связь на основании действий молодого специалиста, а не исходя из особенностей его личности. Все комментарии должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами.

Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует урок и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа урока молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов. Ниже приведена одна из моделей проведения методического коучинга.



ПЯТЬ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНЫХ ФАЗ



Как только молодой специалист, отвечая на Ваши вопросы и анализируя свой урок, осознает, что ему следовало сделать, но не знает как, Вам необходимо поделиться своими идеями и советами, но ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Важно очень тонко чувствовать Вашего подопечного и предоставлять ему формирующую обратную связь. Такая обратная связь не застанет молодых специалистов врасплох, и у них не опустятся руки от непонимания, что и как делать дальше. Она подкрепляется простыми приёмами, применимыми на следующем уроке/мероприятии, чтобы адресно решить возникшую проблему.

Обсуждение после урока должно быть:

- своевременным (ни в коем случае не соглашайтесь на обсуждение в конце дня или на следующий день);
- конфиденциальным;
- сфокусированным на собранных данных;
- не оценочным/не осуждающим;
- мотивирующим подопечного к рефлексии;
- созданным для стимуляции роста начинающего педагога.

*Хочешь быть умным - научись разумно спрашивать,
внимательно слушать, спокойно отвечать
и переставать говорить, когда нечего больше сказать*

И. К. Лафатер

Предлагаем вспомнить четвертую функцию эффективного наставника «Поддержка», упомянутую ранее на странице 8 данного руководства. «Цель наставника - довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя». Это невозможно без целенаправленной и продуманной стратегии обучения молодого специалиста навыкам рефлексии и самообучения.



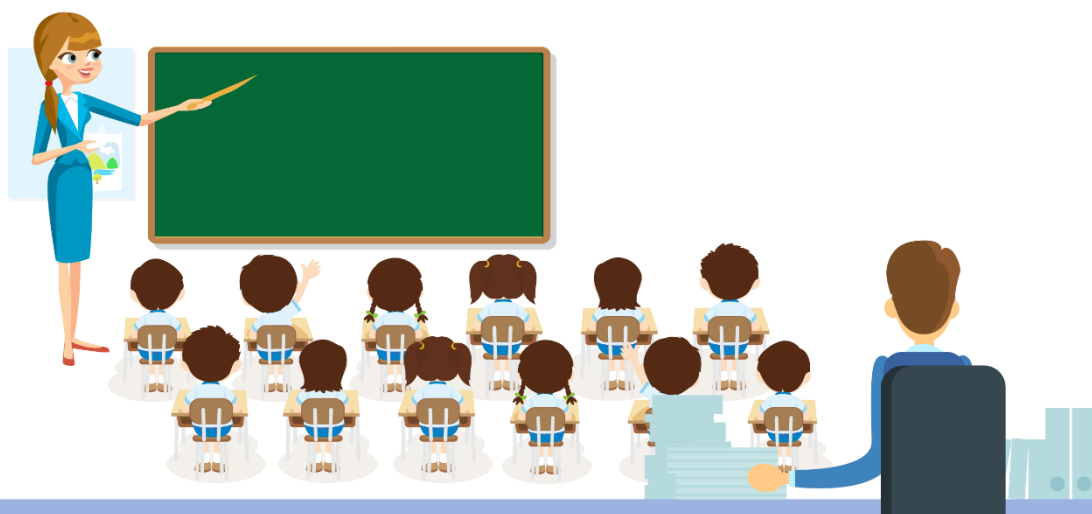
Только при наличии незамедлительной рефлексии после проведенного занятия можно добиться успехов в улучшении качества ведения занятий, равно как и в повышении показателей успеваемости учащихся. Не так просто проанализировать то, что происходило на уроке, найти аспекты, которые требуют совершенствования, что позволило бы улучшить качество знаний учащихся. У опытных учителей это происходит неосознанно. Такие учителя сразу иницируют формирующий оценочный процесс собственного преподавания, и к окончанию урока им уже ясно, что прошло гладко и что помогло учащимся лучше усвоить материал, какие элементы необходимо доработать к следующему уроку. Навык эффективной рефлексии развивается медленно и болезненно, особенно у молодых специалистов, которые только начинают свой путь. Самый лучший помощник в этом деле – глубокая рефлексия о Ваших успехах и зонах роста вслух на глазах у подопечных.

На странице 69 представлена форма для рефлексии, которую необходимо заполнить молодому специалисту после проведения урока.

Профилактика всегда переносится легче, чем лечение заболевания. Не забывайте, что у Вас целая команда молодых специалистов, посещайте занятия друг друга, в результате каждый сможет со стороны оценить эффективность деятельности начинающих учителей.

Для непрерывного роста подопечных наставникам важно постоянно наблюдать, как молодые специалисты планируют, реализуют и анализируют свои занятия. Необходимо провести 3 таких «раунда» (планирование – проведение урока – методический коучинг) для достижения надлежащего эффекта в развитии молодых специалистов.

ПОСЕЩЕНИЕ ПОДОПЕЧНЫМ УРОКА НАСТАВНИКА



*Послушайте — и Вы забудете,
посмотрите — и Вы запомните,
сделайте — и Вы поймете*

Китайская пословица

Если наставник хочет добиться качественного развития своих подопечных, недостаточно говорить им: «Больше работайте с классом», «Вовлекайте учащихся в процесс обучения», «Сделайте так, чтобы они наслаждались процессом обучения». Наставнику необходимо с самого начала вовлекать подопечных в конкретную работу, обращать их внимание на то, как они применяют ФГОС во время занятий, как учитывают личность учеников при планировании занятий, как задают вопросы, заставляющие задуматься, и как строят урок в целом. Таким образом, наставнику следует пригласить молодых специалистов на свое занятие, чтобы они увидели, как план претворяется в жизнь, как некоторые части урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учеников для лучшего усвоения материала.

Момент посещения Вашего занятия может быть непростым, так как мы понимаем, что идеальных уроков не бывает. Но именно наставнику важно продемонстрировать умение искренне и глубоко рефлексировать.



ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ НЕФОРМАЛЬНАЯ ВСТРЕЧА

Важно позитивно закончить программу наставничества. Наставники проработали бок о бок с молодыми специалистами минимум полгода. Эти месяцы были полны насыщенными обсуждениями уроков в соответствии с намеченной заранее моделью роста подопечных. Это время тяжелой работы и исполнения обязательств с обеих сторон: как со стороны наставника, так и со стороны молодого специалиста. В завершение работы команде необходимо встретиться и обсудить проделанную работу, а также отпраздновать успех программы наставничества.



РЕФЛЕКСИЯ И ОТЧЕТ ПО ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Отчет по проведению программы наставничества фиксирует рост молодых специалистов и эффективность программы наставничества в целом (форма на странице 71). Он состоит из анализа наставника (форма на странице 76), обратной связи подопечного (форма на странице 77) и обратной связи директора или заместителя директора школы (форма на странице 79).

Анализ наставника должен отразить рост каждого из подопечных и развитие молодого специалиста по пяти компетенциям.

Обратная связь директора или курирующего заместителя директора отразит, насколько видимы успехи молодого специалиста (ранее было отмечено, что важно приглашать заместителя директора на занятия, чтобы он отслеживал прогресс молодого специалиста).

Таким образом обратная связь молодого специалиста включает в себя рефлексию об эффективности работы с наставником и наставнической программы в целом. Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы о программе будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества.



ШАБЛОНЫ



*Чтобы быть хорошим преподавателем, нужно любить то,
что преподаешь, и любить тех, кому преподаешь*

В. О. Ключевский

Совсем скоро для Вас начнется новый учебный год в школе. На этом пути Вас будет сопровождать опытный наставник, благодаря тесной работе с которым Вы приобретете важные навыки и знания. Подумайте о значимости Вашей профессии и изложите свои размышления в письме, которое Вы адресуете самому себе. Пусть оно послужит Вам руководством к действиям на предстоящем пути.

Расскажите, почему профессия учителя является самой значимой?

Какие, по Вашему мнению, основные обязанности учителя?

Каким учителем Вы стремитесь стать?
Каким бы Вы хотели остаться в памяти своих учеников?

Как Вы планируете развиваться в ближайшие три года? Как Вы хотите улучшить свои знания и навыки?

Опишите свою первую встречу с учениками. Что Вы точно сделаете или не сделаете?



АНКЕТА ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Уважаемый учитель!

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже владеете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником.

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- A.** Низкая степень владения компетенциями
- B.** Степень владения компетенциями ниже среднего
- C.** Средняя степень владения компетенциями
- D.** Степень владения компетенциями выше среднего
- E.** Высокая степень владения компетенциями

Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков						
1.2	Внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках						
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках						
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников						
1.6	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)						
1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.8	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями						

• • • • •

Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
2.1	Проведение уроков с применением инновационных методов преподавания						
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для углубленного изучения темы						
2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения						
2.4	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников						
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например, для победителей олимпиад)						

• • • • •

Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у учеников						
3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма						
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога						
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму						
3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции						

• • • • •

Часть (4) ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
4.2	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки						
4.3	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки						
4.4	Развитие в учениках навыков познавательной деятельности						
4.5	Развитие в учениках навыков самостоятельной работы						
4.6	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						

• • • • •

Часть (5) УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 1 пункт, по которому Вам требуется помощь наставника
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
5.2	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики						
5.3	Сотрудничество с родителями учеников						
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей учеников						
5.5	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для учеников						

Благодарим Вас за уделенное время!

ПЛАН РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Компетенция: « _____ »

Зона роста:	
-------------	--

Цели профессионального развития:	
----------------------------------	--

Опишите, как Вы можете помочь молодому специалисту достичь поставленных целей:

-
-
-
-
-
-
-
-

Компетенция: « _____ »

Зона роста:	
-------------	--

Цели профессионального развития:	
----------------------------------	--

Опишите, как Вы можете помочь молодому специалисту достичь поставленных целей:

-
-
-
-
-
-
-
-

ОБРАЗЕЦ ПЛАНА УРОКА

Ф.И.О:		Класс:		Время:		День/дата:	
Предмет:		Тема:					
Компетенция:							
Зона роста:							

Цели урока:
Задачи урока:

Время/ продолжительность	Этапы занятия	Подробное описание	Актуальность	Материалы/ресурсы

ФОРМА АНАЛИЗА РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ НА УРОКЕ

Ф.И.О. молодого специалиста:		
Ф.И.О. наставника:		
Район:	Школа:	
Класс:	Предмет:	Дата:
Компетенция:		
Зона роста:		
Краткое описание целей урока (приложите копию плана-конспекта урока):		

А КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ		Да	Нет	Не наблю- дается	Примечания/подтверждения (отразите положительные моменты и зоны развития, требующие улучшения)
1.	Составление и реализация интерактивных планов уроков				
2.	Внедрение ФГОС в урочной и внеурочной деятельности				
3.	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках				
4.	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках				
5.	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников				
6.	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)				
7.	Предоставление формирующей обратной связи ученикам				
8.	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)				
9.	Установление взаимопонимания с учениками в классе во время обучения				
10.	Организация внеклассных мероприятий				

11.	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями				
Дополнительные комментарии и наблюдения:					
В ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК		Да	Нет	Не наблю- дается	Примечания/подтверждение (отразите положительные моменты и зоны развития, требующие улучшения)
1.	Проведение уроков с применением инновационных методов преподавания				
2.	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для наиболее углубленного изучения темы				
3.	Создание среды с разнообразными условиями обучения				
4.	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников				
5.	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например, для победителей олимпиад)				
Дополнительные комментарии и наблюдения:					
С АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН		Да	Нет	Не наблю- дается	Примечания/подтверждение (отразите положительные моменты и зоны развития, требующие улучшения)
1.	Формирование системы морально-нравственных ценностей у учеников				
2.	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма				
3.	Развитие навыков межкультурного диалога				
4.	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму				
5.	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов				
6.	Формирование у учеников активной гражданской позиции				
Дополнительные комментарии и наблюдения:					

D ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК		Да	Нет	Не наблю- дается	Примечания/подтверждение (отразите положительные моменты и зоны развития, требующие улучшения)
1.	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера				
2.	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки				
3.	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки				
4.	Развитие в учениках навыков познавательной деятельности				
5.	Развитие в учениках навыков самостоятельной работы				
Дополнительные комментарии и наблюдения:					
E УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР		Да	Нет	Не наблю- дается	Примечания/подтверждение (отразите положительные моменты и зоны развития, требующие улучшения)
1.	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития				
2.	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики				
3.	Сотрудничество и тесное взаимодействие с родителями учеников				
4.	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей учеников				
5.	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для учеников				
Дополнительные комментарии и наблюдения:					

Три основных положительных момента урока (3 пункта, которые удалось осуществить на уроке)

-
-
-

Три момента, требующие доработки к следующему уроку

-
-
-

ПРОВЕРОЧНЫЙ ЛИСТ ПЛАНА УРОКА (ТОЛЬКО ДЛЯ НАСТАВНИКА)

Удалось ли молодому специалисту...	Поясните в деталях
Достигнуть поставленных целей урока?	
Рационально использовать время на уроке?	
Вовлечь и заинтересовать учеников?	
Задавать продуктивные/открытые вопросы, стимулирующие мышление учеников?	
Создать соответствующую атмосферу сотрудничества?	
Грамотно осуществить формирующее оценивание?	
Удалось ли Вам...	Поясните в деталях
Определить возможные методы работы с молодым специалистом в целях продолжения его профессионального развития?	

ФОРМА ДЛЯ РЕФЛЕКСИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ПОСЛЕ ПРОВЕДЕННОГО УРОКА

А КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ		Что получилось у Вас очень хорошо?	Что Вы сделаете лучше в следующий раз?
	Соответствие урока ФГОС		
	Эффективность использованных упражнений/методик преподавания		
	Взаимодействие учеников между собой (работа в парах/командах)		
	Активность и вовлеченность учеников в процесс обучения		
	Предоставление ученикам формирующей обратной связи		
	Дифференцированный подход в работе с учениками (при необходимости)		
	Физическая среда в классе (расстановка мебели, оформление пространства в кабинете, комфортная обстановка и т.д.)		
	Соблюдение дисциплины и порядка на уроке		
В ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК		Что получилось у Вас очень хорошо?	Что Вы сделаете лучше в следующий раз?
	Использование инновационных приемов преподавания и обучения		
С АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН		Что получилось у Вас очень хорошо?	Что Вы сделаете лучше в следующий раз?
	Развитие в учениках вовлеченности в образовательный процесс, сотрудничества и чувства общности		
	Предоставление возможностей для развития межкультурного диалога		
	Создание атмосферы заботы и взаимного уважения в классе		
Д ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК		Что получилось у Вас очень хорошо?	Что Вы сделаете лучше в следующий раз?
	Умение находить подход к каждому ученику независимо от его способностей и характера		
	Использование продуктивных/открытых вопросов для стимулирования мышления у учеников		
	Воспитание в учениках желания узнавать новое вместо подробного объяснения материала		

	Фасилитирование процесса самостоятельного обучения		
Е	УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР	Что получилось у Вас очень хорошо?	Что Вы сделаете лучше в следующий раз?
	Проявление навыков лидерства при управлении классом		
	Проявление навыков лидерства при мотивировании учеников к достижению целей обучения		
	Наличие уверенности в своих действиях		
Вопросы/примечания:			

ОТЧЕТ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РОСТЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ

Молодой специалист компетентен в следующих областях:		Низкий уровень	Уровень ниже среднего	Средний уровень	Уровень выше среднего	Высокий уровень
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков (уроки демонстрируют разнообразие методов, используемых в соответствии с изучаемой темой)					
1.2	Внедрение ФГОС в урочной и внеурочной деятельности (планирует и осуществляет урочную и внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС)					
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках (анализирует, адаптирует и создает разнообразные учебные материалы и ресурсы для обогащения знаний учеников)					
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках (поддерживает атмосферу, в которой ученики демонстрируют владение универсальными учебными действиями и постоянно вовлечены в образовательный процесс)					
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников (использует различные приемы (например, опросы, викторины и т.д.) оценивания прогресса учеников)					
1.6	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс) (использует различные методы оценивания для мониторинга прогресса учеников)					
1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам (информирует учеников об их прогрессе в обучении)					
1.8	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками) (регулярно пересматривает образовательные и воспитательные цели работы с учениками и при необходимости адаптирует их)					

1.9	Установление взаимопонимания с учениками в классе во время обучения (поддерживает атмосферу заботы и внимания, создает в классе благоприятную среду обучения)					
1.10	Организация внеклассных мероприятий (адаптирует методы работы под цели обучения)					
1.11	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями (использует различные методики обучения, соответствующие уровням подготовленности каждого ученика)					

Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК

Молодой специалист компетентен в следующих областях:		Низкий уровень	Уровень ниже среднего	Средний уровень	Уровень выше среднего	Высокий уровень
2.1	Проведение уроков с применением инновационных методов преподавания (организует творческие мероприятия, способствующие получению новых знаний в соответствии с целями обучения)					
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для наиболее углубленного изучения темы (помогает в создании творческих проектов, позволяющих учащимся применять новые знания и навыки в различных жизненных ситуациях)					
2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения (использует различные стратегии для организации разных типов обучения, использует индивидуальные и групповые структуры, соответствующие различным потребностям учеников)					
2.4	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников (проводит внеклассные мероприятия с целью обобщения знаний, которыми ученики могут воспользоваться в реальной жизни)					
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например, для победителей олимпиад) (использует стратегии, которые мотивируют учащихся мыслить критически и совершенствовать свои знания)					

Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН

Молодой специалист компетентен в следующих областях:		Низкий уровень	Уровень ниже среднего	Средний уровень	Уровень выше среднего	Высокий уровень
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у учеников (определяет, каким образом привить ученикам патриотизм (любовь к Татарстану))					
3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма (демонстрирует модель поведения и взаимного уважения в классе)					
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога (поддерживает безопасную инклюзивную среду с равными условиями обучения, способствующую развитию взаимоуважения)					
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму (планирует мероприятия для получения опыта социального обучения и, как следствие, развития социального сознания)					
3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов (использует методы оценивания (например, наблюдение, рейтинги успеваемости и т.д.) воспитательных мероприятий или проектов)					
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции (проводит мероприятия для формирования активной гражданской позиции у учащихся)					

Часть (4) ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК

Молодой специалист компетентен в следующих областях:		Низкий уровень	Уровень ниже среднего	Средний уровень	Уровень выше среднего	Высокий уровень
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера (поддерживает безопасную среду обучения для каждого ребенка)					

4.2	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки (адаптирует и применяет на практике мотивационные стратегии и знания в области детской психологии для оказания целенаправленной поддержки)					
4.3	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки (адаптирует и применяет на практике различные учебные материалы и ресурсы для оказания целенаправленной поддержки)					
4.4	Развитие в учениках навыков познавательной деятельности (использует различные стратегии, которые мотивируют учащихся мыслить критически и совершенствовать свои знания по соответствующей теме)					
4.5	Развитие в учениках навыков самостоятельной работы (организует среду обучения, в которой ученики самостоятельно обучаются)					

Часть (5) УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР

Молодой специалист компетентен в следующих областях:		Низкий уровень	Уровень ниже среднего	Средний уровень	Уровень выше среднего	Высокий уровень
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития (всегда осведомлен о новых тенденциях в обучении, использует различные методы для профессионального роста)					
5.2	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики (тесно сотрудничает с внешними партнерами для совершенствования обучения учащихся)					
5.3	Сотрудничество и тесное взаимодействие с родителями учеников (поддерживает хорошие рабочие отношения с родителями)					
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей учеников (проявляет инициативу при организации мероприятий или проектов, чтобы поддерживать хорошие рабочие взаимоотношения с родителями учащихся)					

5.5	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для учеников (проявляет инициативу при организации творческих мероприятий или проектов для улучшения качества обучения учащихся)					
-----	--	--	--	--	--	--

Комментарии наставника:

Ф.И.О. наставника: _____ Дата: _____

Ф.И.О. молодого специалиста: _____ Дата: _____

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА (ЗАПОЛНЯЕТСЯ НАСТАВНИКОМ)

Ф.И.О. молодого специалиста	
Ф.И.О. наставника	

Ниже приведены несколько утверждений о Вашей работе. Пожалуйста, оцените (поставьте галочку), насколько Вы согласны или не согласны с данным утверждением.

(заметка: 1 = совершенно не согласен, 2 = не согласен, 3 = нейтрально, 4 = согласен, 5 = абсолютно согласен)

Моя общая удовлетворенность программой наставничества (по пятибалльной шкале)

Я:		1	2	3	4	5
1.	Демонстрировал/а заинтересованность в потребностях молодого специалиста и его профессиональном росте на протяжении всей программы наставничества.					
2.	Определил/а потребности молодого специалиста, используя анкету на выявление потребностей молодого специалиста, и обсудил все пункты развития каждой из 7 выделенных областей.					
3.	Составил/а грамотный план наставничества, направленный на развитие каждой из 7 обозначенных областей.					
4.	Продемонстрировал/а применение нескольких методов преподавания на собственном примере (во время своего открытого урока).					
5.	Осуществил/а эффективный анализ трех уроков, проведенных молодым специалистом.					
6.	Обучил/а молодого специалиста пользоваться образовательными ресурсами (предоставил/а список сайтов).					
7.	Оказывал/а содействие в составлении и реализации планов уроков с внедрением ФГОС.					
8.	Тесно взаимодействовал/а с молодым специалистом.					
9.	Проявлял/а навыки активного слушания.					
10.	Способствовал/а самообразованию молодого специалиста.					
11.	Давал/а необходимые советы и рекомендации.					
12.	Способствовал/а налаживанию профессиональных контактов молодого специалиста с другими членами команды.					
13.	Старался/старалась поддерживать доверительные отношения с молодым специалистом.					
14.	Точно оценивал/а уровень предметных знаний молодого специалиста.					
15.	Точно оценивал/а уровень педагогического мастерства молодого специалиста.					
16.	Научил/а молодого специалиста творчески подходить к своему делу.					
17.	Старался/старалась постоянно мотивировать молодого специалиста на развитие.					
18.	Способствовал/а формированию у молодого специалиста уверенности в себе.					
19.	Содействовал/а сотрудничеству молодого специалиста с опытными коллегами.					
20.	Старался/старалась стать молодому специалисту примером для подражания.					
21.	Помогал/а молодому специалисту ставить средне- и долгосрочные профессиональные цели.					



ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Ф.И.О. молодого специалиста	
Ф.И.О. наставника	

Ниже приведены несколько утверждений о Вашей работе. Пожалуйста, оцените (поставьте галочку), насколько Вы согласны или не согласны с данным утверждением.

(заметка: 1 = совершенно не согласен, 2 = не согласен, 3 = нейтрально, 4 = согласен, 5 = абсолютно согласен)

Моя общая удовлетворенность программой наставничества (по пятибалльной шкале)

Мой наставник:		1	2	3	4	5
1.	Демонстрировал/а заинтересованность в моих потребностях и моем профессиональном росте на протяжении всей программы наставничества.					
2.	Определил/а мои потребности, используя анкету на выявление потребностей молодого специалиста, и обсудил/а все пункты развития в каждой из 7 выделенных областей.					
3.	Составил/а грамотный план наставничества, направленный на развитие каждой из 7 обозначенных областей.					
4.	Продемонстрировал/а применение нескольких методов преподавания на собственном примере (во время своего открытого урока).					
5.	Осуществил/а эффективный анализ трех уроков, проведенных мной.					
6.	Обучил/а меня пользоваться образовательными ресурсами (предоставил/а список сайтов).					
7.	Оказывал/а содействие в составлении и реализации планов уроков с внедрением ФГОС.					
8.	Тесно взаимодействовал/а со мной.					
9.	Проявлял/а навыки активного слушания.					
10.	Способствовал/а моему самообразованию.					
11.	Давал/а необходимые советы и рекомендации.					
12.	Способствовал/а налаживанию профессиональных контактов с другими членами команды.					
13.	Старался/старалась поддерживать доверительные отношения со мной.					
14.	Точно оценивал/а уровень моих предметных знаний.					
15.	Точно оценивал/а уровень моего педагогического мастерства.					
16.	Научил/а меня творчески подходить к своему делу.					
17.	Старался/старалась постоянно мотивировать меня на развитие.					
18.	Способствовал/а формированию у меня уверенности в себе.					
19.	Содействовал/а моему сотрудничеству с опытными коллегами.					
20.	Старался/старалась стать мне примером для подражания.					
21.	Помогал/а мне ставить средне- и долгосрочные профессиональные цели.					

Общие комментарии

Какую пользу Вы получили в ходе работы с наставником? Какие изменения произошли в Вашем профессиональном развитии?

Был ли объем программы наставничества достаточным для Вас? Есть ли у Вас предложения относительно продолжительности программы?

Каковы преимущества программы наставничества?

Какое направление программы требует доработки?



ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ

Ф.И.О. директора школы	
Название школы	
Ф.И.О. наставника	
Ф.И.О. молодых специалистов	

Ниже приведены несколько утверждений о наставничестве.
Пожалуйста, оцените (поставьте галочку), насколько Вы согласны или не согласны с данным утверждением.

(заметка: 1 = совершенно не согласен, 2 = не согласен, 3 = нейтрально, 4 = согласен, 5 = абсолютно согласен)

Моя общая удовлетворенность программой наставничества (по пятибалльной шкале)

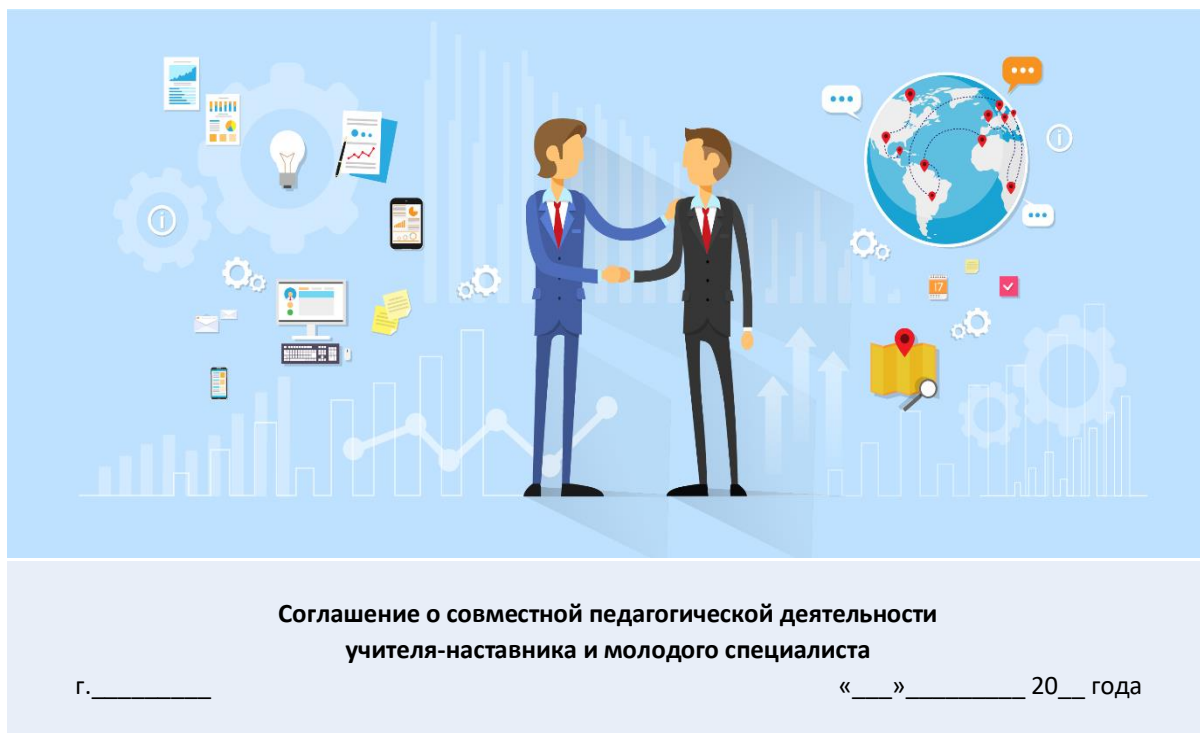
Эффективность работы наставника		1	2	3	4	5
1.	Наставник полностью выполнил свои обязательства по программе.					
2.	В ходе программы наставник продемонстрировал высокий уровень профессиональной подготовки.					
3.	Наставник способствовал быстрой адаптации молодых специалистов в школе, их профессиональному развитию и самообразованию.					
4.	Наставник выстроил тесные взаимоотношения с молодыми специалистами на личном и профессиональном уровне.					
Эффективность программы наставничества		1	2	3	4	5
5.	Программа наставничества соответствует всем ожиданиям.					
6.	Благодаря программе наставничества молодые специалисты чувствуют себя более уверенными в себе и подготовленными к работе в школе.					
7.	Программа может успешно применяться в работе с молодыми специалистами в последующие годы.					

3 навыка/качества, приобретенные молодыми специалистами по результатам наставнической работы:		3 области в работе молодых специалистов, требующие совершенствования для эффективного преподавания:	
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	

Дополнительные комментарии:

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1



Данное Соглашение о совместной педагогической деятельности (далее Соглашение) было заключено между учителем-наставником в лице _____

(ФИО, должность, место работы), и молодым специалистом в лице _____

(ФИО, должность, место работы), отдельно именуемыми «Сторона», а вместе - «Стороны», в целях повышения качества образования и стимулирования планомерного профессионального роста молодых специалистов и подтверждает начало совместной педагогической деятельности молодого специалиста и учителя-наставника, направленной на реализацию адресной поддержки молодого специалиста на основе выявленных профессиональных потребностей.

1. Основные положения

1.1. Совместная педагогическая деятельность начинается с момента подписания данного Соглашения и продлится до 31 декабря 20__ года. За это время Стороны обязуются определить и реализовать план наставнической работы. Стороны добровольно осуществляют совместную педагогическую деятельность при поддержке Министерства образования и науки Республики Татарстан.

1.2. Стороны добровольно придерживаются общих требований к обучению, воспитанию и развитию учащихся в рамках политики Министерства образования и науки Республики Татарстан.

1.3. Учитель-наставник обязуется знакомить молодого специалиста с примерами продуктивной педагогической деятельности и непрерывно оказывать ему адресную поддержку, направленную на обеспечение развития профессионального мастерства молодого специалиста.

1.4. Молодой специалист обязуется проявлять уважительное отношение к оказываемой поддержке и прикладывать максимальные усилия для изучения и использования полученных знаний

и опыта в своей педагогической деятельности.

2. Содержание работы

2.1. Молодой специалист обязуется заполнить анкету на выявление потребностей молодого специалиста, учитель-наставник обязуется провести анализ потребностей молодого специалиста и запланировать для него программу профессионального развития.

2.2. Учитель-наставник обязуется организовать, а молодой специалист обязуется посетить не менее 1 встречи в неформальной обстановке, целью которой является установление тесных контактов и улучшение взаимоотношений, и 1 встречу для подведения итогов.

2.3. Молодой специалист обязуется продемонстрировать 3 урока учителю-наставнику с целью получения формирующей обратной связи по пунктам, выделенным в анкете на выявление потребностей молодого специалиста.

2.4. Учитель-наставник обязуется продемонстрировать 1 урок молодому специалисту с целью трансляции передового опыта.

2.5. Учитель-наставник и молодой специалист обязуются осуществлять рефлексию и проводить анализ совместной педагогической деятельности, обеспечивая друг другу обратную связь.

3. Дополнительные положения

3.1. Данное Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 20__ года.

Учитель-наставник
(Ф.И.О полностью)

Молодой специалист
(Ф.И.О полностью)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

О ФЕДЕРАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ СТАНДАРТЕ И СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОМ ПОДХОДЕ

Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (далее – Стандарт) представляет собой совокупность требований, обязательных при реализации основной образовательной программы основного общего образования образовательными организациями, имеющими государственную аккредитацию.

Стандарт включает в себя требования:

- к результатам освоения основной образовательной программы основного общего образования;
- к структуре основной образовательной программы основного общего образования, в том числе к соотношению частей основной образовательной программы и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса;
- к условиям реализации основной образовательной программы основного общего образования, в том числе к кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям.

Стандарт является основой для разработки системы объективной оценки уровня образования обучающихся на ступени основного общего образования.

В основе Стандарта лежит системно-деятельностный подход (СДП), который обеспечивает:

формирование готовности к саморазвитию и непрерывному образованию	проектирование и конструирование социальной среды развития обучающихся в системе образования
активную учебно-познавательную деятельность обучающихся	построение образовательного процесса с учетом индивидуальных возрастных, психологических и физиологических особенностей обучающихся

Системно-деятельностный подход – это организация учебного процесса, в котором главное место отводится активной и разносторонней, в максимальной степени самостоятельной познавательной деятельности учащегося. Ключевым моментом деятельностного подхода является постепенный уход от информационного репродуктивного знания к знанию действия.

Понятие системно-деятельностного подхода было введено в 1985 г. Этим стремились нейтрализовать оппозицию внутри отечественной психологической науки между системным подходом, который разрабатывался в исследованиях классиков отечественной науки (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов и др.), и деятельностным, который всегда был системным (Л.С. Выготский, Л.В. Занков, А.Р. Лурия, Д.Б. Эльконин, В.В. Давыдов и др.). Системно-деятельностный подход является попыткой объединения этих подходов.

В системно-деятельностном подходе категория деятельности занимает одно из ключевых мест, а деятельность рассматривается как система. Любая деятельность, осуществляемая субъектом, включает в себя цель, средство, процесс преобразования и его результат. Согласно современным взглядам, цель деятельности возникает у человека как образ ожидаемого результата созидания.



Деятельность - это всегда система, нацеленная на результат. Результат может быть достигнут только в том случае, если есть обратная связь. Системно-деятельностный подход противопоставлен вербальным методам и формам догматической передачи готовой информации, монологичности и обезличенности словесного преподавания, пассивности учения учащихся, наконец, бесполезности самих знаний, умений и навыков, которые не реализуются в деятельности.

Системно-деятельностный подход предполагает ориентацию на результаты образования, где развитие личности обучающегося на основе усвоения универсальных учебных действий, познания мира составляет цель образования.

Особенностью системно-деятельностного подхода является положение о том, что психологические функции и способности есть результат последовательного преобразования внешней предметной деятельности во внутреннюю психическую деятельность. При этом содержание образования проектирует определенный тип мышления ребенка – эмпирический или теоретический в зависимости от содержания обучения. Содержание учебного предмета выступает как система научных понятий, включенных в определённую предметную область. В основе усвоения системы научных понятий лежит организация системы учебных действий.

Системно-деятельностный подход приводит к пониманию того, чем являются в широком понимании стандарты образования. Такой принцип не отрицает ЗУНовского подхода. На операционально-технологическом уровне без ЗУНов ничего не получится. Вместе с тем действует еще одна формула: «компетенция – деятельность – компетентность». Компетенция как объективная характеристика реальности должна пройти через деятельность, чтобы стать компетентностью как характеристикой личности. Эта формула помогает понять, что такое компетентность. Это знание в действии.

В целом системно-деятельностный подход в обучении означает, что в этом процессе ставится и решается основная задача образования – создание условий для развития гармоничной, нравственной, социально активной, профессионально компетентной и саморазвивающейся личности через активизацию внутренних резервов.

Что важно знать и уметь учителю?

- Знать суть системно-деятельностного подхода
- Уметь реализовывать его на практике
- Освоить новую систему оценивания – критериальную
- Освоить принципы организации диалога на уроке





Лист согласования к документу № 13324/17 от 26.12.2017

Инициатор согласования: Мубаракшина З.Г. Ведущий советник отдела развития дополнительного профессионального образования и мониторинга качества профессионального образования

Согласование инициировано: 26.12.2017 12:21

Лист согласования		Тип согласования: последовательное			
№	ФИО	Передано на визу	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Шаяхметова Р.И.	26.12.2017 - 12:21		Согласовано 26.12.2017 - 13:57	-
2	Алишев Т.Б.	26.12.2017 - 12:57		 Подписано 26.12.2017 - 13:03	-