

Министерство образования Красноярского края
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького»
Региональный Центр Наставничества

ПРОЕКТ от 16.06.2022

**СТАНОВЛЕНИЕ СУБЪЕКТНОСТИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
В ПРОЦЕССЕ СОБСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ**

Методические рекомендации по разработке персонализированной программы
наставничества

Красноярск, 2022

Рецензенты:

Блинов Геннадий Николаевич – методолог, наставник в области проектной деятельности АСИ, сотрудник международной сетевой лаборатории программ futures-грамотности.

Иванова Т.В., Алексеева Т.А., Белкина Я.В., Пунтус Д.А., Чувашева Е.А., Попова В.А., Бордукова С.Н., Виталева Н.И., Ефимова К.В., Тесленко А.Ю. Становление субъектности молодых педагогов в процессе собственного профессионального развития: методические рекомендации по разработке персонализированной программы наставничества.- Красноярск, 2022г.- с.33.

Методические рекомендации по разработке персонализированной программы наставничества «Становление субъектности молодых педагогов в процессе собственного профессионального развития» адресованы педагогам-методистам, педагогам-наставникам, руководителям образовательных организаций, руководителям органов муниципальных управлений образованием и призваны помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами в образовательном учреждении. Методологическими основаниями для построения индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога и становления его субъектной позиции является системно-деятельностный и мысле-деятельностный подход.

Авторский коллектив предлагает алгоритм внедрения целевой модели наставничества педагогических работников, инструмент оценки уровня актуального развития профессиональных компетенций, техники и методики работы наставника на этапах адаптации и профессионализации при вхождении в должность начинающих педагогов.

Содержание

1. Пояснительная записка	4
2. Основные понятия	5
3. Система педагогического наставничества в образовательной организации	7
4. Индивидуальный образовательный маршрут как инструмент профессионального развития педагога	11
5. Алгоритм построения индивидуальной траектории профессионального становления молодого педагога	12
6. Методики и техники работы наставника с начинающим педагогом	13
Приложение № 1. Примерная персонализированная программа наставничества	19
Приложение № 2. Профиль молодого педагога	24
Приложение № 3. Методика «Зеркало инновационных преобразований в практике»	31

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Для этой цели создана единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений которой является развитие наставничества педагогических кадров, как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Показатели внедрения системы наставничества педагогических работников в субъектах Российской Федерации определены следующим образом: в 2022 году – 25% образовательных организаций, в которых внедрена система наставничества, в 2023 году – 50%, в 2024 году – 75%, в 2025 году – 100%.

В рамках проекта Министерства просвещения Российской Федерации «Новая образовательная среда» появляются квалификационные категории для педагогов – «педагог-методист» и «педагог-наставник», которые способствуют решению функциональных (методических или наставнических) задач. Целевая модель наставничества позволит скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

По поручению Президента России Правительству РФ в 2015 году разработан проект национальной системы учительского роста (НСУР), который обеспечивает не только проверку компетенций, но и содержит в себе механизмы, способствующие карьерному росту современного учителя и повышению качества образования за счет диагностики проблемных зон педагогов и оказания им методической помощи. Инструментами повышения качества школьного образования являются профессиональный стандарт педагога, система аттестации учителей, эффективный контракт и другие составляющие. Приоритетным направлением НСУР является создание условий для непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе молодых педагогов.

Основываясь на комплексном исследовании сопровождения и поддержки молодого педагога, кафедры педагогики и андрагогики Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования (СПб АППО) «Социопедагогическое исследование молодых учителей: проблемы, характерные черты и готовность к профессиональной деятельности», в качестве унифицированных профессиональных затруднений были выделены: психологические, связанные с высоким нервно-психологическим напряжением учительской работы в начальный ее период, организационно-методические: подготовка технологических карт уроков (25,4%), подбор материала к урокам (16,5%), календарно-тематическое планирование (13,1%), подготовка конспектов урока (8,1%); дидактические (затруднения, связанные с проведением уроков с учётом требований ФГОС).

Исходя из вышесказанного, наставничество молодых специалистов – одна из

ключевых задач региональной образовательной политики. Начинающие педагоги испытывают трудности в повседневной педагогической практике. Проблема становится особенно актуальной при определении содержания обучения в соответствии с требованиями ФГОС, где огромная ответственность за результат обучения и воспитания ложится на учителя, возрастают требования к уровню владения профессиональными компетенциями молодым специалистом.

Молодому педагогу необходима профессиональная помощь наставника в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей, в процессе адаптации и поиске своего места в педагогическом коллективе образовательной организации.

Важно создавать ситуацию успешности в профессиональной деятельности молодого педагога, способствовать карьерному росту и индивидуальному стилю деятельности, повышению качества образовательного результата учащихся за счет диагностики проблемных зон, развития сильных сторон личности молодого специалиста и оказания ему методической помощи.

Нормативно-правовым и организационно-методическим основанием пояснительной записки являются «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», разработанные в соответствии с поручением Президента РФ Правительству по вопросам совершенствования системы общего образования, и пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

2. Основные понятия

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования, наставляемого;

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом

собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование);

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Персонализированная программа наставничества (далее ППН) – это краткосрочная программа (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон. Реализуется в образовательной организации.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (далее ИОМ) – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Сопровождение индивидуального образовательного маршрута педагога входит в функциональные обязанности тьютора (ЦНППМ ПР), который должен владеть содержанием программ федерального реестра, находящимся в зоне его профессиональной компетентности, в регионе проживания.

Деятельность – процесс (процессы) активного взаимодействия субъекта с объектом, во время которого субъект удовлетворяет какие-либо свои потребности, достигает цели. Деятельностью можно назвать любую активность человека, которой он сам придает некоторый смысл. Деятельность характеризует сознательную сторону личности человека.

Система – множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определённую целостность, единство.

Педагогическая система – совокупность таких взаимосвязанных компонентов, как цели образования, субъекты педагогического процесса (педагог и учащиеся), содержание образования (общая, базовая и профессиональная культура), методы и формы педагогического процесса и материальная база (средства).

Субъектность – способность человека быть стратегом своей деятельности, ставить и корректировать цели, осознавать мотивы, самостоятельно выстраивать действия и оценивать их соответствие задуманному, выстраивать планы жизни. Субъектность выступает условием для профессионального развития педагога.

Субъектность включает инициативу, самостоятельность – способность педагога создать собственные опоры для деятельности. Субъектность проявляется в преодолении препятствий в профессиональной деятельности, активный поиске явных/спорных проблем достижения поставленных целей;

Рефлексивность – способность педагога размышлять о себе в профессии. Рефлексия позволяет педагогу перевести ситуацию из проблемной в задачу деятельности педагога. Рефлексия стимулирует исследовательский, творческий процесс, выводит педагога на новые задачи осознанной профессиональной деятельности, позволяет осознавать свои затруднения, находить способы работы с ними. Способом становления рефлексивной позиции наставляемого является техника «рефлексивного зеркала»;

Предметность – способность педагога понимать целостность (системное видение предмета) преподаваемого учебного курса, как условие профессионального развития молодого педагога;

«Усиление сильного» – принцип работы наставника с наставляемым, выражающийся в опоре на предметные знания, профессиональные умения и компетенции наставляемого.

3. Система педагогического наставничества в образовательной организации

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- *социального института*, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- *элемента системы дополнительного профессионального образования*, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- *составной части методической работы образовательной организации* по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностно-ориентированная направленность;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;

- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Системно-деятельностный подход интегрирует в себе социально-психологический, психолого-педагогический и синергетический взгляды на образование, предлагая «объемное видение» педагогической реальности, её перспектив и задач, стоящих перед школой в современном мире. Этот подход позволяет создавать разнообразные педагогические модели. Основным моментом в процессе формирования личности субъекта выступает диалектика развития его сознания, которая включает в себя диалектику реального и идеального, знания и отношения, субъективного и объективного, сознания и деятельности, сознательного и бессознательного, сознания и речи.

Все структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему наставничества педагогических работников.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы наставничества (карта возможностей). Региональный уровень: Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования (далее – ККИПК ППРО), Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ ПР), Творческий союз учителей (далее - ТСУ), Ассоциация молодых педагогов Красноярья (далее - АМП), Региональный центр наставничества (далее - РЦН). Федеральный уровень: ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации», Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов.

Во внутреннем контуре реализуется предлагаемая нами (примерная) персонализированная программа наставничества, призванная помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами в образовательном учреждении.

Данная программа основывается на системно-деятельностном подходе, который интегрирует в себе субъектно - деятельностный подход С. Л. Рубинштейна, деятельностный подход А. Н. Леонтьева и идеи синергетики.

Целью персонализированной программы наставничества **является:** создание условий для становления субъектной позиции молодого педагога от 0 до 2-х лет работы в отношении своего профессионального развития (профессиональной деятельности) в современных условиях.

Задачи:

1. Ознакомить молодых педагогов с корпоративной культурой образовательной организации.

2. Обеспечить социализацию и эффективную коммуникацию молодых педагогов в коллективе.

3. Выявить потенциальные возможности начинающего учителя.

4. Способствовать планированию карьеры молодых педагогов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

5. Использовать эффективные формы повышения профессиональных компетентностей с учетом потребностей, затруднений и достижений молодого педагога.

6. способствовать успешному закреплению в образовательной организации.

7. Оценивать динамику развития профессиональных компетенций молодого педагога.

Ожидаемые результаты:

1. Сокращение времени на социализацию/социальную адаптацию молодого педагога в новой профессиональной среде;

2. снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых педагогов в образовательной организации;

3. повышение профессионального мастерства молодых педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;

4. увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;

5. повышение уровня профессиональной компетентности молодых педагогов при решении новых или нестандартных задач.

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам предварительной оценки качества работы молодого специалиста в образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых; разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников/ цикловой методической комиссии).

В *пояснительной записке* персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого: описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является *план мероприятий*, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции,

цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся. Предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

4. Индивидуальный образовательный маршрут как инструмент профессионального развития педагога

Индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ) представляет собой инструмент реализации персонализированного подхода в организации системы наставничества (тьюторства) в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. ИОМ разрабатывается на основе карты возможностей (ресурсные карты) и представляет собой комплекс мероприятий с описанием содержания, форм, места и времени проведения, ожидаемого результата. ИОМ разрабатывается молодым педагогом самостоятельно либо в процессе консультации с наставником или куратором.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции.

1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации.

4. Составление дорожной карты ИОМ, включающей:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

5. Реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам).

6. Корректировка дорожной карты – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

7. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога профессионала). ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

5. Алгоритм построения индивидуальной траектории профессионального становления молодого педагога

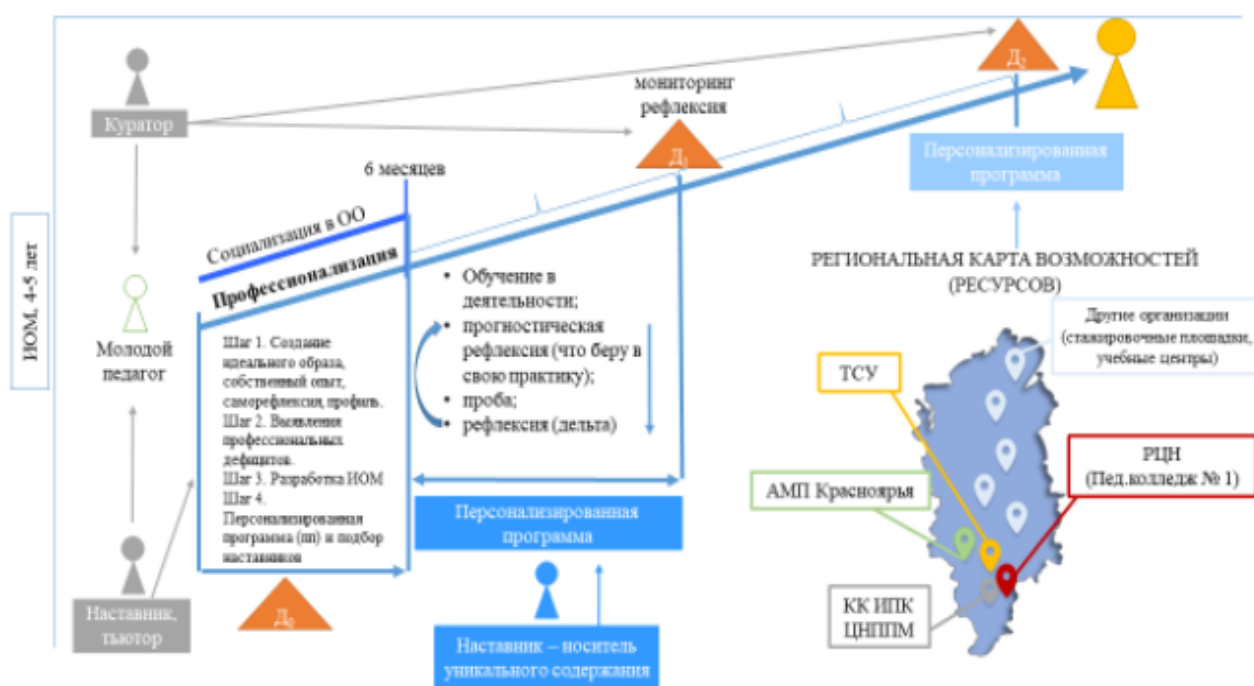


Рисунок 1. Алгоритм построения индивидуальной траектории профессионального становления молодого педагога (далее - ИТПСМП), включающего ИОМ и персонализированные программы наставничества

Индивидуальная траектория профессионального становления молодого педагога от 0 до 2-х лет в образовательной организации строится поэтапно с привлечением структурных компонентов внутреннего и внешнего контура примерной программы наставничества. ИОМ и персонализированные программы наставничества могут реализовываться параллельно и взаимосвязано друг с другом. Границы между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура подвижны, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы наставничества. Далеко не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал. Поэтому ряд структурных компонентов системы может быть вынесен на внешний контур.

На рисунке № 1 представлены этапы построения **индивидуальной траектории профессионального становления молодого педагога**:

1 этап. Введение в должность. Молодой педагог под наблюдением куратора/наставника включается в два параллельных процесса: социализацию и профессионализацию. Социализация наставляемого в коллективе происходит через знакомство с корпоративной культурой, выстраивание эффективной коммуникации с педагогическим коллективом. Профессионализация предполагает самостоятельную пробу педагогического действия и анализ собственного опыта (планирования и проведения урока, методического обеспечения урока, организации воспитательной работы, классного руководства и внеурочной деятельности обучающихся).

2 этап. Разработка персонализированной программы наставничества.

Профессионализация предполагает несколько последовательных шагов организованных наставником: основываясь/опираясь на потребности образовательной организации в специалисте обладающего определенными профессиональными компетенциями и видения собственных ресурсов и дефицитов молодым специалистом, организуется саморефлексия и анализ собственного опыта, на котором моделируется/создается идеальный образ своего профессионального развития в современных условиях. При построении профессионального профиля, молодым педагогом совместно с наставником выявляются профессиональные дефициты, разрабатывается ИОМ и персонализированная программа наставничества. Основным акцентом в построении, или разработке персонализированной программы является собственный опыт молодого специалиста и его субъектная позиция в построении ИОМ, срабатывающих на устранение конкретного дефицита, включающих в себя мероприятия по его устранению и предусматривающих конкретные результаты.

3 этап. Реализация персонализированной программы наставничества.

Процесс реализации персонализированной программы цикличен, до получения желаемого результата. Деятельность наставника осуществляется по запросу наставляемого и организуется в четыре такта «проба педагогического действия – рефлексия – корректировка педагогического действия – проба».

Персонализированная программа наставничества молодых педагогов со стажем работы от 0 до 2-х, реализуется в двух параллельных направлениях: социализация и профессионализация (Рисунок 2).

Процесс социализации, состоит из мероприятий, направленных на адаптацию к новым профессиональным условиям.

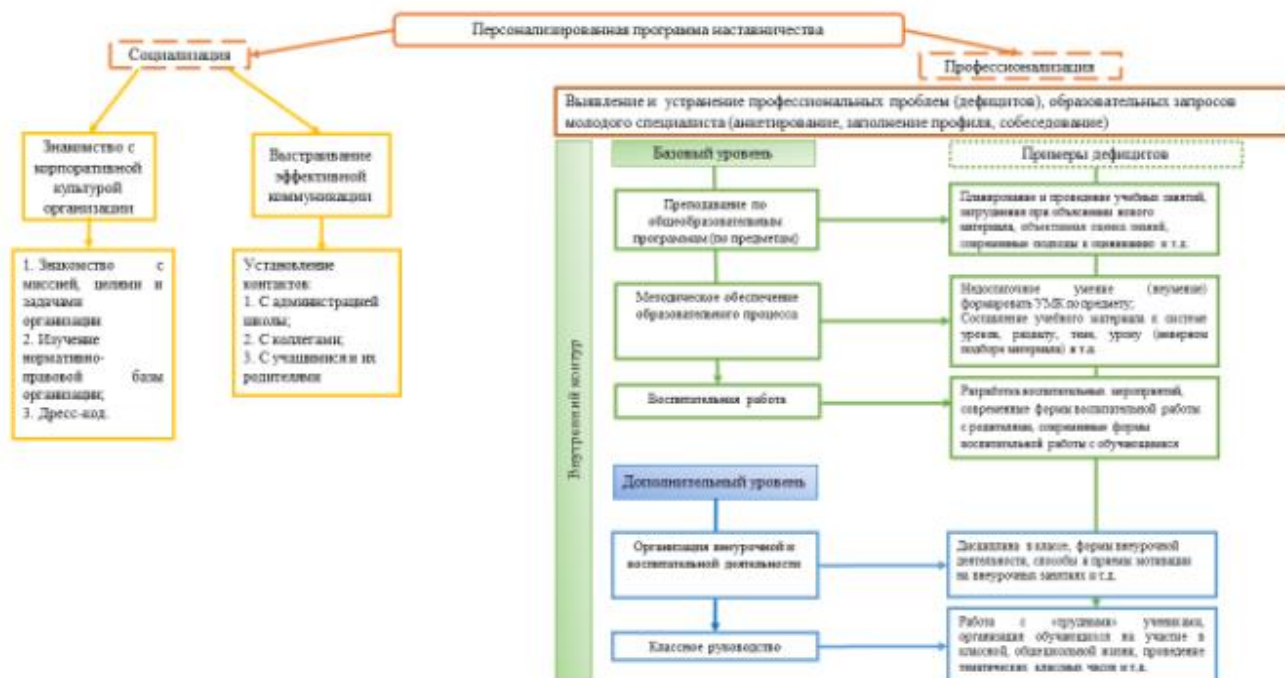


Рисунок 2. Уровни реализации персонализированной программы наставничества.

Процесс профессионализации, представлен двумя уровнями:

базовый уровень – инвариант, включающий в себя модули «Преподавание учебной дисциплины» планирование и проведение урока, «Воспитательная работа в школе», «Методическое обеспечение образовательного процесса»;

дополнительный уровень – вариативная часть, на усмотрение образовательной организации, по мере востребованности для молодого педагога, включает в себя модули «Организацию внеурочной деятельности» и «Классное руководство».

4 этап. Саморефлексия и мониторинг. Проведения рефлексии и мониторинга по результатам реализации персонализированной программы № n. При достижении желаемых результатов предыдущей персонализированной программы принимает решение о разработке и реализации следующей программы.

5 этап. Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

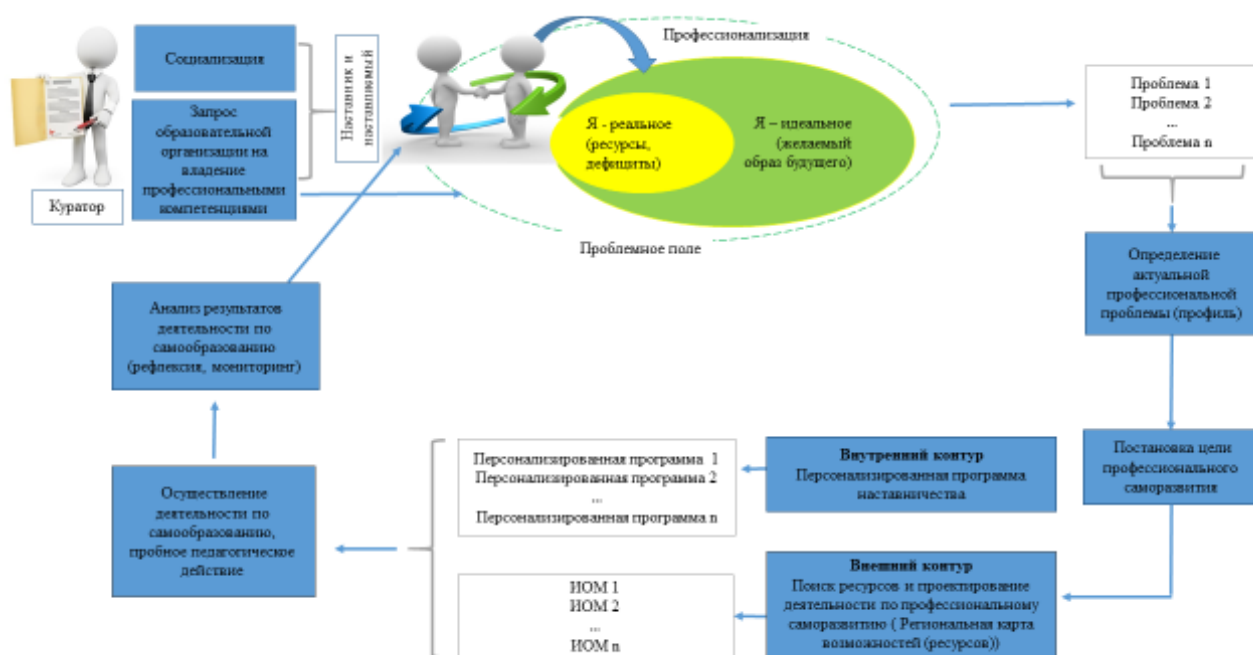


Рисунок 3. Этапы работы наставника и молодого педагога по профессиональному развитию.

сиональному развитию.

Каждая образовательная организация имеет свою специфику и особенности, которая проявляется в имидже, корпоративной культуре, предпочитаемых педагогических технологий и т.д. Подбирая кадровый состав администрация образовательного учреждения предъявляет определенные требования к профессиональным компетенциям и личностным особенностям педагогов. Молодой педагог, принимая решение о трудоустройстве в данное образовательное учреждение имеет определенные ожидания о своем профессиональном становлении/развитии. Куратор программ педагогического наставничества на этапе вхождения в должность знакомит молодого специалиста с корпоративной культурой, и с ожиданиями учреждения относительно его профессиональной деятельности, и закрепляет наставника. Наставник, опираясь на потребности образовательной организации в специалисте обладающим определенными профессиональными компетенциями и видение собственных ресурсов и дефицитов молодым специалистом организует рефлексивные встречи для построения профессионального профиля. Взаимодействие наставнической пары проходит через ряд последовательных этапов/шагов (рисунок № 3).

Шаг № 1. Выявление желаемого образа молодого педагога относительно себя как профессионала в будущем исходя из стоящих перед ним профессиональных задач в конкретной образовательной организации (включает в себя выявление потенциальных возможностей, выявление профессиональных затруднений, планирование карьеры, мотивацию к повышению уровня квалификации).

Шаг № 2. Определение актуальной профессиональной проблемы через заполнение «профиля» наставником (Приложение № 1). Профиль является основанием для совместного с наставником анализа, определения

профессиональных затруднений и дефицитов молодого педагога, для совместной постановки целей профессионального развития. Профиль может использоваться при проведении процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности молодого педагога.

Шаг № 3. Постановка цели профессионального саморазвития. Составление плана мероприятий, которые работают на устранения конкретного профессионального дефицита молодого педагога с включением определённых ресурсов.

Шаг № 4. Поиск ресурсов и проектирование деятельности по профессиональному саморазвитию. Включает в себя поиск «ресурсов» по устранению профессиональных затруднений молодого педагога через курсы повышения квалификации, семинары, вебинары, участие в региональных проектах, ассоциациях молодых специалистов, включение в школьные и межшкольные сообщества. Молодой педагог совместно с наставником, используя «Региональную карту возможностей (ресурсов)» (внешний контур) составляет индивидуальный образовательный маршрут, в котором указывают темы курсов повышения квалификации, место и сроки. Согласовывают ИОМ с куратором. В образовательной организации (внутренний контур) наставник совместно с наставляемым составляют персонализированную программу наставничества и согласовывают ее с куратором.

Шаг № 5. Осуществление деятельности по самообразованию, реализация персонализированной программы наставничества на базе образовательной организации и ИОМ. Молодой педагог реализует ИОМ в ЦМППМ, совместно с наставником осуществляет пробу педагогического действия и его рефлексии.

Шаг № 6. Анализ результатов деятельности по самообразованию и профессиональному развитию. По итогам реализации плана персонализированной программы наставник организует саморефлексию молодым специалистом достигнутых результатов по каждому из дефицитов и степени приближения к желаемому образу будущего молодого педагога за счет усиления сильного.

Для реализации персонализированной программы педагогического наставничества педагог-наставник должен освоить специальные техники работы с молодым специалистом.

6. Методики и техники работы наставника с начинающим педагогом

Методика «Зеркало инновационных преобразований в практике»¹ была предложена коллективом авторов: Т.В. Светенко, И.В. Галковской и Е.Н. Яковлевой. Данная методика часто используется при работе над проектом. Она позволяет быстро и эффективно планировать свою деятельность и разбивать решение проблемы на этапы, поставив конкретную задачу на каждом из них. В результате получается не только подробный план работы по проблеме, но и анализ имеющихся ресурсов, учет рисков и четкое представление о желаемом результате вашего мини-проекта. Как работать по методике более подробно описано в Приложении № 3.

В методических рекомендациях по разработке персонализированной программы наставничества **«Становление субъектности молодых педагогов в процессе собственного профессионального развития»** мы исходим из того, что реализация цели «Создание условий для становления субъектной позиции молодого педагога от 0 до 2-х лет работы в отношении своего профессионального развития (профессиональной деятельности) в современных условиях» необходима специально обустроенная образовательная среда, в которой у молодых педагогов появляется множество возможностей, чтобы попробовать себя в разных видах деятельности. Мы видим настоящую программу как место проб молодого педагога, в которой он получает опыт успешной деятельности, что поможет ему в будущем найти свое место в профессии.

Необходимо организовывать ситуацию профессионального развития начинающего педагога по *возвратно-поступательной траектории*, в которой он может ликвидировать свои дефициты или наоборот, продвинуться вперед, может вернуться к непонятному или изучить что-то новое. Индивидуализация наставничества в данных условиях – это *«усиление сильного»*, а не *«лобовая атака на недостатки специалиста»*. Молодой педагог должен разобраться в том, что его тормозит и что им движет, уметь анализировать причины своей успешной и не очень успешной деятельности.

Воплощение наставником идеи культурно-воспитывающей инициативной среды во взаимодействии с наставляемым, может способствовать становлению *инициативного ответственного действия молодого специалиста в обучении обучающихся, основанного на принципе предприимчивости, позволяющего* получать наибольший результат учащихся за меньшее время.

Использование наставником новой практики оценочной деятельности на основе понятия *продуктивной деятельности*, по методу *«обратного счета»* - когда, через полученный в проектах реальный, отчуждаемый и общественно принятый (полезный) продукт начинается специальная работа с наставляемым по восстановлению **способов** его получения. В рамках такого восстановления способов получения продукта, через особые рефлексивные вопросы – наставляемый начинает осознавать, ставить задачи по усовершенствованию собственных предметных, метапредметных компетентностей. Мы считаем, что только в процессе продуктивной деятельности возникают реальные компетентности. Компетентности не формируются, - они вычлняются через рефлексию методом «обратного счета».

Индивидуальные (*личные*) стили и техники наставника. Очевидно, что у каждого учителя есть свой неповторимый стиль, и личностные техники, которые выращиваются на основе актуализации и «усиления сильного» в персональных техниках преподавания современного учителя. Ставка на индивидуальный стиль и личную технику учителя – это шаг развития как в организации методической работы, так и в практике применения профстандарта для профессионального развития учителя в современных условиях.

Примерная персонализированная программа наставничества

Персонализированная программа наставничества разрабатывается совместно наставником с наставляемым и реализуется в образовательной организации.

ФИО наставника, должность:

ФИО наставляемого, должность:

Описание проблемы:

Цель наставничества - ... (по устранению дефицита/усилению сильного)

Задачи наставничества:

1.

2.

3.

Форма наставничества – (*педагог - педагог*)

Режим работы (онлайн, очный, смешанный)

План мероприятий

Направления наставнической деятельности	Описание проблемы (или) достоинства	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Сроки реализации	Промежуточные и планируемые результаты	Расписание встреч
1. Социализация						
	<i>1.1. Неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе</i>	<i>1. Знакомит с корпоративной культурой ОО</i>	<i>1. Изучает трудовой договор, устав ОО, структуру. 2. Культуру и нормы взаимодействия внутри педагогического коллектива ОО</i>	<i>3 месяца</i>	<i>Психолого-социальная адаптация, успешность вхождения в новый коллектив, умение решать межличностные затруднения, позиция равноправного члена коллектива ...</i>	<i>Конкретные даты и время</i>
	1.2.					
1. Научно-теоретическое						
	2.1. Практическое применение системно-деятельностного подхода на уроках	Помощь в подборе методик преподавания в системно-деятельностным подходом, построении урока.	Изучение литературы о системно-деятельностном подходе. Составление технологической карты урока.	6 месяцев	Использование проектных задач для формирования субъектной позиции учащихся на уроке.	
	...					
2. Нормативно-правовое						
	3.1. Требования ФГОС к результатам	Консультация по ФГОС	Изучение ФГОС, планирование и	9 месяцев	Проведение уроков в	

	обучения		проведение урока в соответствии с требованиями ФГОС		соответствии с требованиями ФГОС	
	3.2. Локальные акты ОУ об обучении детей ОВЗ	Обсуждение локальных актов ОУ регламентирующих деятельность учителя в обучении детей с ОВЗ	Изучение ФГОС обучающихся с ОВЗ, планирование и проведение урока в соответствии с требованиями ФГОС обучающихся с ОВЗ	9 месяцев	Проведение уроков в соответствии с требованиями ФГОС обучающихся с ОВЗ	
3. Предметно-профессиональное						
	4.1.					
	...					
4. Психолого-педагогическое (ориентированное на обучающихся и их родителей)						
	5.1 Взаимодействие с родителями					
	5.2. Взаимодействие с родителями детей ОВЗ, инвалидов					
5. Методическое (содержание образования, методики и технологии обучения)						
	6.1. Разработка дидактических материалов к уроку /внеурочному занятию					
	6.2. Адаптация дидактических материалов к особенностям нозологической группы обучающихся					
	6.3. Владение					

	специальными методами и приемами обучения детей с ОВЗ					
6. ИКТ-компетенции						
	7.1 Использование ДОТ и ЭОР на уроках/внеурочной деятельности					
	...					
7. Цифровизация образования						
	8.1 Электронные и цифровые образовательные ресурсы на внеурочном занятии					
	...					
8. Внеурочная и воспитательная деятельность						
	9.1 Способы и приемы мотивации на внеурочных занятиях					
	Разработка программ внеурочной деятельности в начальной школе					
	Формы внеурочной деятельности					
	Оценивание результатов, обучающихся во					

	внеурочной деятельности					
9. Здоровье сбережение обучающихся						
	10.1					
	...					

Профиль молодого педагога

Профиль – это перечень трудовых действий и функций, необходимых для самостоятельного и квалифицированного выполнения молодым педагогом профессиональной деятельности/должностных обязанностей в организации, и уровни их сформированности.

Профиль позволяет:

- молодому педагогу получить четкое описание своего уровня владения трудовыми действиями/видами профессиональной деятельности;
- наставнику зафиксировать соответствие требуемых трудовых действий и имеющихся; на основании этого выстроить совместный с молодым педагогом анализ профессиональных затруднений, совместное целеполагание профессионального развития; выявить и обсудить с молодым педагогом «приращения» профессиональных умений и выстроить совместный анализ результатов деятельности по профессиональному развитию;
- образовательной организации профиль позволяет оперативно доучить тех молодых педагогов, которые по своему уровню не дотягивают до требований работодателя.

Принципы заполнения профиля:

- выделение основных (приоритетных) трудовых действий молодого педагога;
- ограниченность перечня трудовых действий в профиле;
- возможность оценки уровня владения трудовым действием посредством наблюдения наставника за деятельностью молодого педагога;
- систематичность наблюдения деятельности молодого педагога и заполнения профиля наставником (т.к. некоторые трудовые операции могут быть освоены молодым педагогом только после начала самостоятельной трудовой деятельности).
- добровольность предъявления молодым педагогом своего профиля коллегам.

В профиле выделены следующие уровни владения трудовым действием:

- минимальный уровень (требует внимания) – действие недостаточно сформировано, выполняется эпизодически (у молодого педагога недостаточно знаний, умений, для осуществления данного действия);
- средний уровень – действие выполняется качественно, уверенно. Молодой педагог решает стандартные профессиональные задачи/ (действие выполняется на основе общеизвестных алгоритмов, стандартных опор, использования готовых методических материалов);
- высокий уровень – действие выполняется качественно, уверенно. Молодой педагог способен решать нестандартные ситуации, помогать коллегам в выполнении данного действия / вида деятельности, способен самостоятельно разрабатывать методические материалы.

Профиль молодого педагога

Форма А

Планирование и проведение уроков

ФИО молодого педагога:

ФИО наставника:

Дата заполнения:

Трудовые действия, составляющие профессиональную деятельность	Уровень владения		
	Минимальный	Средний	Высокий
Трудовая функция: Планирование и проведение уроков			
анализ учебно-тематических планов, УМК, примерных программ			
планирование и проведение уроков с учетом современных информационных технологий, особенностей учебного предмета, возраста, класса, отдельных категорий обучающихся и в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами			
использование различных средств, методов и форм организации учебной деятельности на уроках, направленных на формирование функциональной грамотности, универсальных учебных действий (метапредметных умений), мотивации, на развитие у обучающихся, познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей			
планирование и проведение коррекционно-развивающей работы с обучающимися, имеющими трудности в обучении; участие в разработке адаптивной образовательной программы, выбор методов и приемов, позволяющих реализовать АОП			
установление педагогически целесообразных деловых взаимоотношений с обучающимися			
организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих результатов освоения основной образовательной программы обучающимися; отбор контрольно-измерительных материалов, форм и методов диагностики результатов обучения; интерпретация результатов диагностики учебных достижений обучающихся			
самоанализ эффективности уроков для установления соответствия содержания, методов, средств поставленным целям и задачам, корректировка процесса обучения			
обеспечение воспитательной направленности уроков			

ведение документации, обеспечивающей обучение по образовательным программам общего образования (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)			
--	--	--	--

Форма Б

Организация внеурочной деятельности и общения обучающихся

Дата заполнения			
Трудовая функция: Организация внеурочной деятельности и общения обучающихся			
Трудовые действия, составляющие профессиональную деятельность	Уровень владения		
	Минимальный	Средний	Высокий
анализ планов и организации внеурочной деятельности с учетом направления деятельности			
планирование и проведение внеурочных занятий в избранном направлении с учетом возраста обучающихся и в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами			
выбор и использование различных методов и приемов обучения, дидактических материалов, способствующих развитию обучающихся и реализации воспитательного потенциала внеурочной деятельности с учетом возрастных и индивидуально-психологических особенностей обучающихся, выявленных в ходе наблюдения за детьми и педагогической диагностики познавательных интересов, интеллектуальных способностей обучающихся			
установление педагогически целесообразных взаимоотношений с обучающимися; планирование ситуаций, стимулирующих общение обучающихся в процессе внеурочной деятельности, использование вербальных и невербальных средств педагогической поддержки детей, испытывающих затруднения в общении			

выявление, развитие и поддержка творческих способностей обучающихся			
самоанализ и самоконтроль при проведении внеурочных занятий			
ведение документации, обеспечивающей организацию внеурочной работы в избранном направлении деятельности, в том числе разработка и реализация индивидуальных маршрутов одаренных обучающихся			
взаимодействие с администрацией образовательной организации по вопросам организации внеурочной работы в избранном направлении деятельности			

Форма В
Классное руководство

Дата заполнения			
Трудовая функция: Классное руководство			
Трудовые действия, составляющие профессиональную деятельность	Уровень владения		
	Минимальный	Средний	Высокий
проведение педагогического наблюдения и диагностики, интерпретация полученных результатов; выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития			
планирование и проведение воспитательной работы/ воспитательных мероприятий, постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера, реализация интерактивных форм и методов воспитательной работы			
регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды, обеспечение принятия обучающимися четких правил поведения в соответствии с уставом и правилами внутреннего распорядка образовательной организации			

создание условий для развития ученического самоуправления, формирования благоприятного психологического микроклимата и сотрудничества обучающихся в классе; помощь обучающимся в предотвращении и разрешении конфликтов			
оказание адресной помощи обучающимся: с ОВЗ, одаренным, инофонам, сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, детям из малоимущих семей, детям из семей беженцев и вынужденных переселенцев, детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации			
планирование и проведение педагогически целесообразной работы с родителями (лицами, их заменяющими) с применением разнообразных форм работы с семьей			
взаимодействие с родителями обучающихся при решении задач обучения и воспитания в том числе в цифровой информационной среде (социальных сетях, мессенджерах и пр.)			
взаимодействие и координация деятельности работников и представителей администрации образовательной организации, работающих с классом, по вопросам обучения и воспитания обучающихся класса			
анализ процесса и результатов проведения воспитательных мероприятий и работы с родителями			
ведение документации классного руководителя			

Форма Г

Методическое обеспечение образовательного процесса

Дата заполнения			
Трудовая функция: Методическое обеспечение образовательного процесса			
Трудовые действия, составляющие профессиональную деятельность	Уровень владения		
	Минимальный	Средний	Высокий
анализ федеральных государственных образовательных стандартов, примерных программ, УМК			

адаптация учебно-методических материалов (рабочие программы, контрольно-оценочные средства) с учетом особенностей класса/ группы и отдельных обучающихся			
создание в кабинете предметно-развивающей среды			
поиск, анализ и оценка информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития			
работа в коллективе и команде, взаимодействие с руководством, коллегами и социальными партнерами; участие в исследовательской и проектной деятельности в области общего образования			
организация собственной деятельности, определение методов решения профессиональных задач, оценка их эффективности и качества; систематизация и оценка педагогического опыта и образовательных технологий в области общего образования на основе изучения профессиональной литературы, самоанализа и анализа деятельности наставника и других педагогов; оформление педагогических разработок в виде отчетов, выступлений, мастер-классов и пр.			
использование информационно-коммуникационных технологий для совершенствования профессиональной деятельности			
определение путей профессионального саморазвития и самосовершенствования педагогического мастерства			
участие в деятельности педагогического и иных советов образовательной организации, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы			
осуществление профессиональной деятельности с соблюдением правовых норм, ее регулирующих.			

Данная методика часто используется при работе над проектом. Она позволяет быстро и эффективно планировать свою деятельность и разбивать решение проблемы на этапы, поставив конкретную задачу на каждом из них. В результате получается не только подробный план работы по проблеме, но и анализ имеющихся ресурсов, учет рисков и четкое представление о желаемом результате вашего мини-проекта.

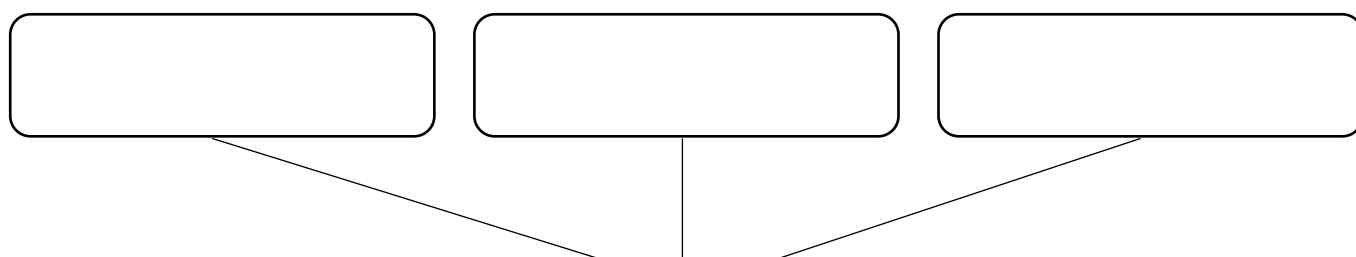
Рассмотрим более подробно, как именно работать по методике. Вот ее общий план:

Методика «Зеркало инновационных преобразований в практике»

1. Постановка проблемы _____

2. Причины: _____

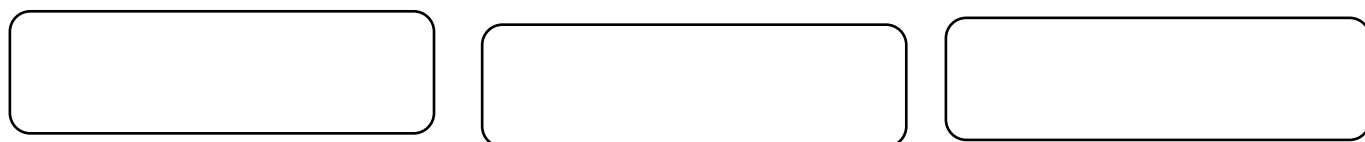
(формулировка с «не» и «нет»)



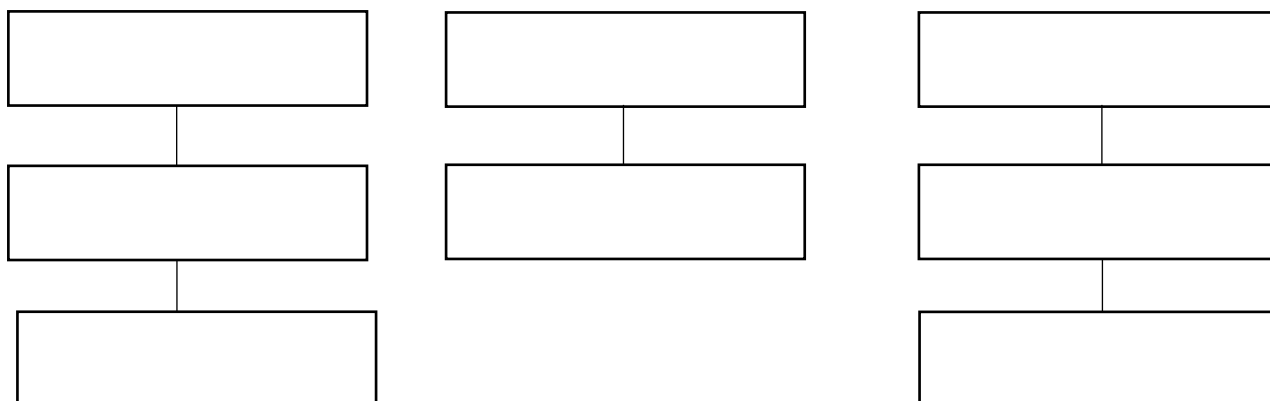
Ситуация «минус»

3. Цель: _____

4. Задачи:



5. Мероприятия:



6. Ресурсы: _____

5. Мероприятия:

7. Продукт: _____

8. Критерии эффективности: _____

I. Степень разработанности проблемы

(Кто из ученых и практиков имеет опыт решения обозначенной Вами проблемы, в чем он заключается? Кто и что сделал в этой области? На какие наработки можно реально опираться, проектируя свой учебный процесс?)

Теперь разберем по пунктам каждый этап.

1. Постановка проблемы.

Здесь кратко формулируется сама суть проблемы. Для этого нужно задать себе вопрос: «Что меня волнует?» Поскольку речь идет об инновациях, рассмотрим примеры из педагогической практики (хотя методика может применяться для решения любых, даже бытовых проблем).

Итак, нужно задать себе вопрос: «Что меня волнует в моей профессиональной деятельности?» Ответ: «Мои ученики не хотят учиться». Можно это сформулировать как «проблема низкой мотивации учащихся», или подобрать другие формулировки, но сути они не меняют.

Главное – чтобы проблема была обозначена четко, по возможности коротко и ясно.

2. Причины.

Вспомогательным вопросом здесь будет: «Что является причинами существования этой проблемы?» Причины формулируются через «не» и «нет». Их может быть несколько.

Продолжая рассматривать наш пример с низкой мотивацией учащихся, сформулируем причины.

1. Проблема: Ученики не хотят учиться

2. Причины:

- педагог не знает, как заинтересовать учеников
- педагог не владеет необходимыми методиками
- педагог не умеет обучать через проблемную ситуацию

При формулировании причин рекомендуется оставлять только те причины, на которые сам участник проектной группы (или сама группа) могут повлиять в ограниченное время и с ограниченными ресурсами. Не имеет смысла формулировать те причины, на которые невозможно повлиять либо вообще (например, их разрешение находится не в нашей компетенции) либо – в период времени, предполагающий работу по проекту.

При работе с причинами важно не путать причину проблемы со следствием или вторичной причиной, вытекающей из первой.

Хотя большинство педагогов в качестве причины низкой мотивации учащихся указывают отсутствие интереса к своему предмету у детей, это нельзя назвать первопричиной. Это, скорее, следствие.

Как отличить причину от следствия и как узнать, что является первопричиной? Нужно задать вопрос «А что стоит за этим?», то есть, какая причина стоит за этой, и что стоит за следующей – и так до логического завершения цепочки причин и следствий. Поясним на примере.

Дети не хотят учиться – причина: детям не интересен предмет. В чем причина? Им скучно на уроке. Они пассивны на уроке. В чем причина того, что им скучно и они не хотят ничего делать? Педагог не знает, как их заинтересовать и сделать активными. Почему педагог не знает? Он не обучен методикам, у него нет необходимых знаний.

3. Цель.

Цель – это то, что отражается, как в зеркале, от проблемы. Есть даже такое выражение: «цель – это зеркальное отражение проблемы». Если проблема – это была ситуация со знаком «минус», то в зеркале отражается все наоборот: ситуация меняется на «плюс», и проблема отражается как цель. Наша проблема была «Ученики не хотят учиться» – значит, нашей целью будет «Сделать так, чтобы ученики захотели учиться».

4. Задачи.

Задачи «отражаются» от причин, другими словами задачи – зеркальное отображение причин. Сколько было причин – столько же должно быть поставлено задач, от каждой причины (ситуации – минус) отражается своя задача (ситуация-плюс).

Приведем пример.

Причины:

А). Педагог не знает, как заинтересовать учеников – задача: узнать, как заинтересовать учеников

Б). Педагог не владеет необходимыми методиками – задача: овладеть методиками

В). Педагог не умеет обучать через проблемную ситуацию – задача: научиться работать в контексте проблемного обучения

5. Мероприятия.

Чтобы понять, какие нужно запланировать мероприятия, нужно задать себе вопрос: как решить поставленную задачу, какие нужны действия?

Мероприятия логически вытекают из задач. Каждая задача должна решаться в несколько этапов, решение может состоять из нескольких шагов. Эти шаги и есть мероприятия, то есть вполне конкретные действия, которые необходимо предпринять для решения задачи. При этом необходимо ответить на вопрос: сколько нужно мероприятий для решения каждой из названных задач?

Но придумать мероприятия – это не так сложно.

Сложнее взять на себя ответственность за их исполнение, четко обозначить, что именно будет сделано и кем. Есть такое выражение: «с кого потом спросить?» Именно для этого в методике есть пометка «ответственные».

Приведем примеры.

1. Задача: узнать, как заинтересовать учеников.

Мероприятия, ответственные.

1.1. Узнать в Интернет, какие есть способы работы с мотивацией.

Поручить это Петровой Марии Ивановне, у нее есть доступ в Интернет, и она хорошо умеет собирать информацию. Попросить у нее ссылки, тексты статей и все остальное, что она найдет, в конце месяца.

1.2. Посетить мотивационный тренинг или семинар.

Я сама хочу посетить этот тренинг, чтобы узнать все из первых рук. Для этого мне нужно найти информацию о тренингах и семинарах по этой проблеме, узнать о стоимости и решить вопрос с оплатой. Информацию я найду на сайте нашего регионального центра повышения квалификации. Если там не ведутся такие семинары, то я воспользуюсь поисковой системой в Интернет и узнаю, где еще ведутся подобные курсы. Вопрос с оплатой я решу с нашим директором.

1.3. Посетить открытый урок в соседней школе по тому же предмету, который веду я. Это я тоже сделаю сама. Я хочу сама увидеть, что такой же педагог, как я делает на уроке, чтобы заинтересовать учащихся в предмете. Для этого мне нужно поговорить с завучем и узнать, как это лучше сделать.

2. Задача: овладеть такими методиками работы с учащимися, чтобы им был интересен и нужен мой предмет.

Мероприятия, ответственные.

2.1. Подобрать и изучить литературу о методе проектов. Давно слышала о методе проектов – надо узнать поподробнее. Есть много литературы, ее нужно изучить и составить свое мнение. Попрошу нашего библиотекаря подобрать для меня книги о методе проектов. Часть книг я прочитаю сама, другую часть дам приятельнице – педагогу, которую тоже волнует проблема интереса учеников к ее урокам. Потом об-

меняемся мнениями.

2.2. Узнать в нашем региональном центре повышения квалификации, есть ли курсы повышения квалификации по методу проектов.

План тот же, что и с мотивационным тренингом.

Плюс я могу пригласить с собой приятельницу, если она захочет.

2.3. Узнать, кто из учителей применяет проектную методику на своих уроках.

Это может быть в и нашей школе, и в соседней.

Про нашу узнать просто: на перемене в учительской спросить, работал ли кто-то по этому методу и какие отзывы. Про соседнюю школу поговорить с завучем, когда буду узнавать про открытые уроки. Может, кто-то давно и успешно применяет этот метод, и я могла бы посмотреть какие-то материалы или посетить урок.

Может быть, со мной поделится готовыми проектами и рассказали, как их проводить.

3. Задача: научиться работать в контексте проблемного обучения, как это выделено в концептуальных положениях ФГОС.

Мероприятия, ответственные.

3.1. Прочитать статьи об обучении через проблемную ситуацию в журналах.

Попросить нашего библиотекаря подобрать несколько журналов с небольшими статьями по этой проблеме.

Короткие статьи читаются легко, поэтому на ближайшем педсовете я попрошу коллег взять по одному журналу и почитать дома. Обменяемся нашими мнениями в учительской по мере прочтения.

3.2. Узнать в нашем учебно-методическом центре, когда будет следующий вебинар по инновационному обучению в условиях введения ФГОС в начальной школе.

Записаться на вебинар и задать вопрос там: кто может поделиться успешным опытом обучения через проблемную ситуацию. Записать координаты, контакты людей, чтобы, если нужно, списаться потом по электронной почте и получить материалы.

3.3. В школьном коллекторе взять несколько презентаций по проблемному обучению и посмотреть их дома в выходные.

После того, как я составлю свое мнение об обучении через проблемную ситуацию, я решу, нужны ли мне курсы на эту тему. Может быть, после изучения литературы, вебинара, обсуждения с коллегами и просмотра презентаций, я сама смогу применять этот метод на уроках. Если возникнут затруднения, я буду искать курсы, чтобы обучиться этому методу.

Итак, мы разобрали достаточно подробно все мероприятия, которые планируются для решения задач из нашего примера. Пойдем дальше.

6. Ресурс.

Ресурс – это то, чем мы обладаем для решения нашей проблемы, то, на что мы можем рассчитывать. Ошибка, которую часто допускают педагоги, работая по методике «Зеркало» – перечисление ресурсов, которые были бы нужны для решения проблемы, но к которым нет доступа. К примеру, далеко не у всех есть доступ в Интернет. Часто бывает так, что если он есть, то только формально – например, сеть проведена в управление образования, оттуда можно при необходимости отправлять почту, но нельзя работать в поисковых системах и выходить на какие-либо сайты, и вообще вряд ли кто-то соберется туда поехать и там работать.

В таком случае, указывать Интернет как ресурс нельзя, как нельзя и планировать какие-либо мероприятия, связанные с работой в сети.

Очень часто в качестве ресурса указывают деньги, которые нужно «попросить в бухгалтерии», но по факту таких прецедентов не было, например, в данном учреждении бухгалтерия еще ни разу не финансировала кому-то обучение на курсах. В таком случае, рассчитывать на то, что курсы оплатят, не стоит. Можно запланировать разговор с директором и бухгалтерией как запасное мероприятие, но писать «деньги из бухгалтерии» в ресурс не нужно.

Ресурсы бывают не только внешние, но и внутренние. Самый мощный ресурс часто забывают указать и забывают о том, что на него можно рассчитывать.

Это – желание педагога заниматься данной проблемой, интерес к данному вопросу. Всегда необходимо

помнить о желании как ресурсе, потому что, если найти людей с желанием эту же проблему решить, вы получаете единомышленников и помощников, с которыми вы гораздо быстрее достигнете планируемого результата.

Время – тоже важный ресурс, о котором не стоит забывать. У кого из окружающих людей есть желание

решать со мной эту проблему и время на то, чтобы этим заняться? Может, кто-то готов уделить время проведению одного из запланированных мною мероприятий, и я могу поручить это ему?

Связи – еще один ресурс. Деловые и неформальные контакты с людьми, которые могут помочь в решении моих задач, очень важны, поэтому их тоже нужно указать в данном пункте.

Сюда же относится вся литература, бумажная и электронная, презентации, видеофильмы, дидактические материалы, учебные пособия, разработки уроков, журнальные статьи, книги.

Ресурсами в нашем примере будут: Интернет (информация о способах работы с мотивацией, которую будет искать Мария Ивановна), возможность посетить открытый урок в соседней школе, литература о методе проектов, статьи об обучении через проблемную ситуацию, возможность посетить вебинар, презентации из школьного коллেকтора, свободное время в выходные дни, которое я могу выделить на просмотр материалов, наличие у меня заинтересованной подруги, которая тоже хочет решить проблему низкой мотивации учащихся.

Поскольку я не уверена, выделит ли директор финансы на обучение на курсах повышения квалификации, я не пишу это в ресурс, хотя запланировала себе как мероприятие разговор с директором по этому вопросу.

7. Продукт.

Продуктом можно считать то, что я получу в результате решения моей проблемы. Для этого нужно задать себе вопрос: что нового появится в моей профессиональной практике (или в моей жизни в целом), когда моя проблема решится? Продукт обычно формулируется с помощью существительного и отвечает на вопрос (кто? что?)

В нашем примере продуктом будет заинтересованный ученик (точнее, ученики). Помимо этого, основного продукта в ходе работы мы получим несколько дополнительных продуктов: обученного учителя, комплект методик, с которыми он сможет работать, дидактические материалы и пособия, мультимедийные средства, которые он будет использовать на уроках. По сути, каждое запланированное мероприятие может быть отражено в некотором продукте: программа, сценарий, план, видеофильм и пр. Поэтому часто говорят, что данная методика позволяет быстро наполнить часть педагогического портфолио, причем представив результаты деятельности структурировано, в определенной системе.

Но как узнать, хороший ли продукт мы получили?

Вдруг это не такой продукт, на который мы рассчитывали? Для этого нужен следующий пункт: критерии эффективности.

8. Критерии эффективности.

Чтобы заполнить этот пункт, нужно задать себе вопрос: «Что следует считать хорошим результатом?» или «Как я узнаю, что мой продукт – хороший, что он удовлетворяет меня?»

В нашем примере, где продуктом будет заинтересованный ученик, критериями эффективности можно назвать желание учеников учить мой предмет, о котором я узнаю с помощью следующих показателей (критериев):

1. Активность учащихся на уроке: слушают, задают вопросы, участвуют в диалоге, открыто смотрят в глаза, смело отвечают, строят гипотезы, участвуют в обсуждениях

2. Выполнение домашних заданий: им нравится выполнять задания, подходят к этому творчески, неформально, предлагают свои варианты заданий, делятся затруднениями, с удовольствием рассказывают о том, что выполнили

3. Отличные знания по моему предмету: ученики хорошо пишут контрольные, отвечают у доски, повысилась успеваемость, ученики участвуют в олимпиадах

Здесь также важно подобрать комплект контрольно-измерительных материалов (далее КИМов) для диагностики результатов. В зависимости от решаемой проблемы критерии эффективности, в том числе и КИМы, необходимые от диагностики, будут варьироваться. Только оценив полученный результат, можно понять тот ли это результат, который был нужен, и не нуждается ли цель в корректировке.

И, наконец, мы подошли к последнему пункту: степень разработанности проблемы.

9. Степень разработанности проблемы.

Заполнение этого пункта нужно для того, чтобы знать, на чей опыт можно опираться. И это не обязательно должен быть опыт ученых или целых научных школ. Это может быть просто коллега-педагог, или любой человек, который сталкивался с той же проблемой в жизни и ее решал.

В нашем примере сюда можно вписать все выходные данные статей, книг и пособий, к которым педагог будет обращаться в процессе решения задач по введению ФГОС, а также опыт коллег.

Задание для самостоятельной работы

Предлагаем потренироваться в экспертной оценке применения этой методики для решения педагогических проблем, связанных с введением ФГОС в школе.

Для этого вам нужно проанализировать разработку учителя, представленную ниже, и ответить на вопросы:

- 1) Актуальна ли, на Ваш взгляд, проблема, выбранная автором?
- 2) Находится ли ее решение в компетенции разработчика?
- 3) Все ли причины реальны и устранимы собственными силами?
- 4) Являются ли указанные причины первопричинами или следствиями?
- 5) Есть ли дополнительные причины, из-за которых может существовать проблема? Если «да», то назовите их.
- 6) Корректно ли сформулирована цель: достаточно ли она конкретизирована? Можно ли будет зафиксировать ее достижение?
- 7) Находится ли решение заявленных задач в компетенции разработчиков? Есть ли ресурсы на решение каждой задачи?
- 8) Достаточен ли перечень мероприятий по решению каждой задачи? Нужна ли их корректировка? Если «да», то проведите корректировку.
- 9) Адекватно ли определены критерии и можно ли по ним определить степень решения проблемы и задач? Уточните критерии, если считаете нужным.