

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

ББК  
Л

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 прогнозируемых 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 (ЦНППИМ 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 поиск 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 личного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

## 5. Алгоритм построения индивидуальной траектории профессионального становления молодого педагога

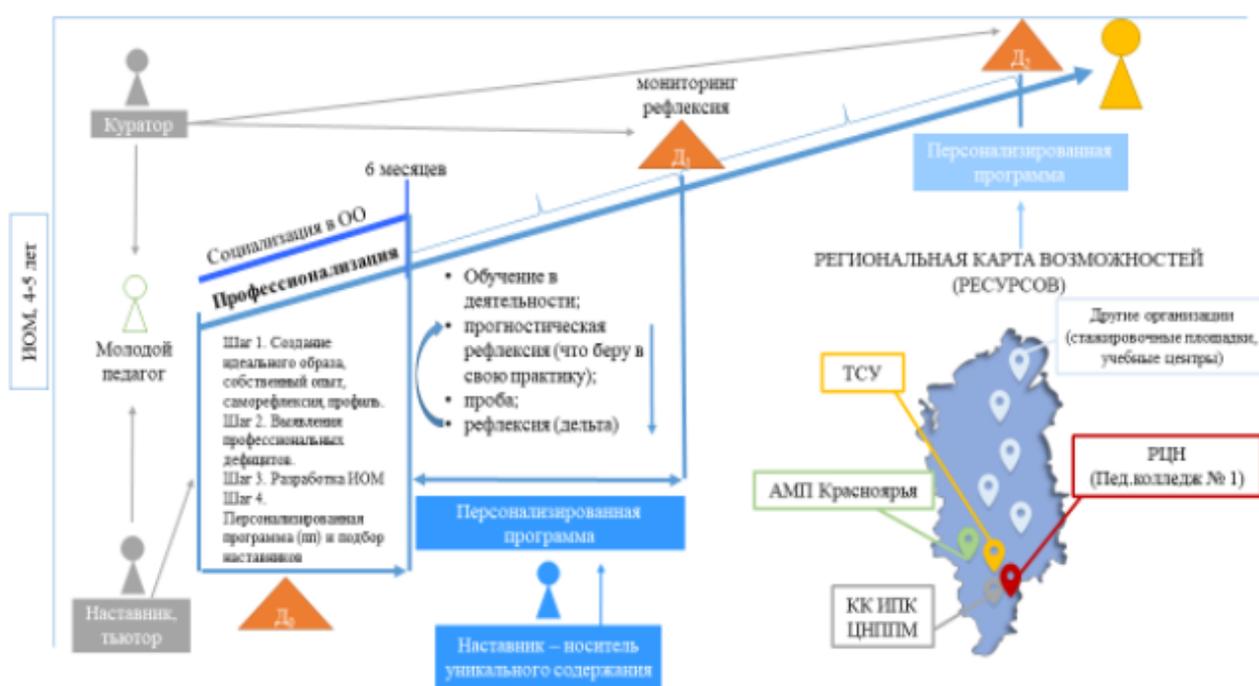


Рисунок 1. Алгоритм построения индивидуальной траектории профессионального становления молодого педагога (далее - ИТПСМП), включающего ИОМ и персонализированные программы наставничества

**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.

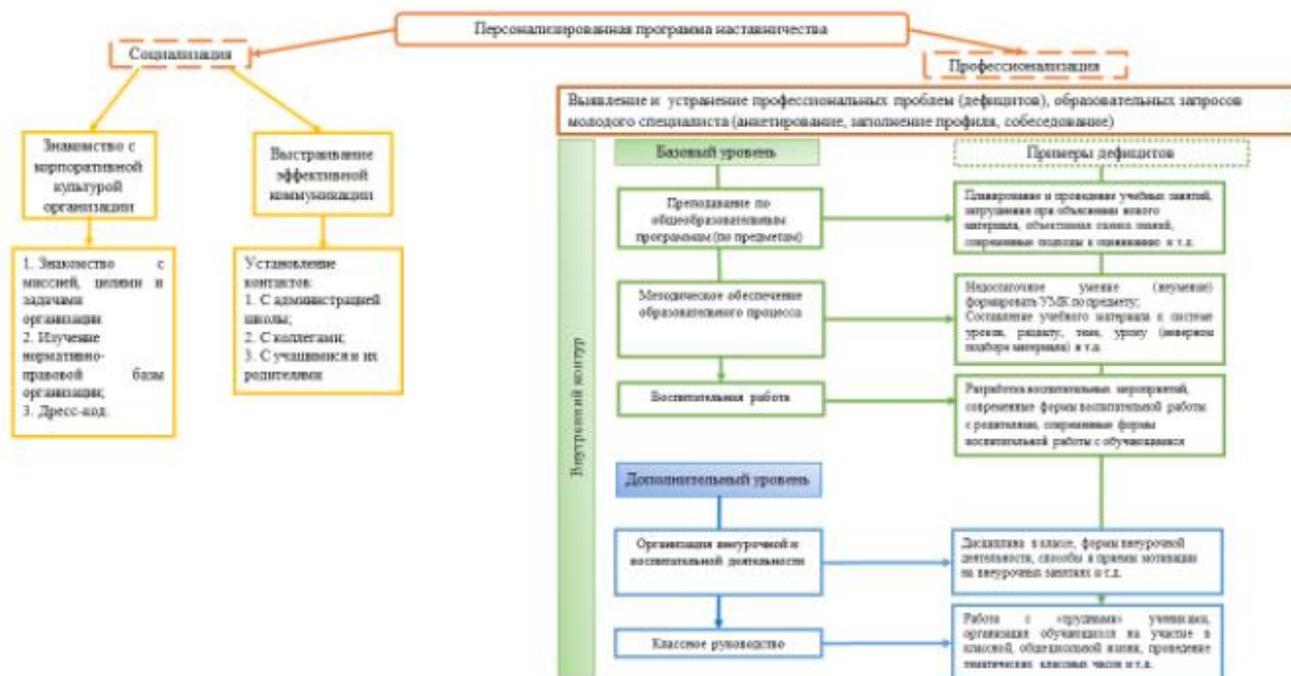


Рисунок 2. Уровни реализации персонализированной программы наставничества.

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 № п. 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).

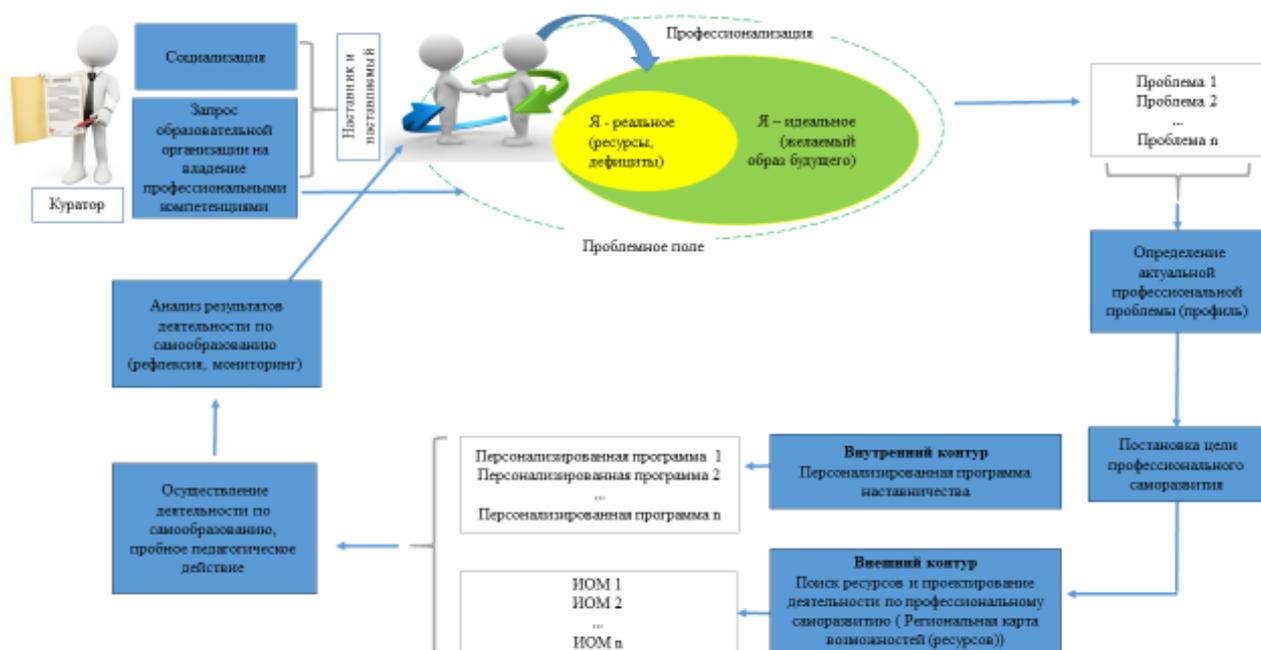


Рисунок 3. Этапы работы наставника и молодого педагога по профессиональному развитию.

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»<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> Е.А. Сиденко, Методика «Зеркало инновационных преобразований в практики» как основа разработки педагогического проекта в условия введения ФГОС // Эксперимент и инновации в школе, 2018/4, с. 2-9

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
<b>1. Социализация</b>						
	<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>
	<i>1.2.</i>					
<b>1. Научно-теоретическое</b>						
	<i>2.1. Практическое применение системно-деятельностного подхода на уроках</i>	<i>Помощь в подборе методик преподавания в системно-деятельностным подходом, построении урока.</i>	<i>Изучение литературы о системно-деятельностном подходе. Составление технологической карты урока.</i>	<i>6 месяцев</i>	<i>Использование проектных задач для формирования субъектной позиции учащихся на уроке.</i>	
	<i>...</i>					

<b>2. Нормативно-правовое</b>	3.1. Требования ФГОС к результатам обучения	Консультация по ФГОС	Изучение ФГОС, планирование и проведение урока в соответствии с требованиями ФГОС	9 месяцев	Проведение уроков в 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	
<b>3. Предметно-профессиональное</b>	4.1.					
	...					
<b>4. Психолого-педагогическое (ориентированное на обучающихся и их родителей)</b>	5.1 Взаимодействие с родителями					
	5.2. Взаимодействие с родителями детей ОВЗ, инвалидов					
<b>5. Методическое (содержание образования, методики и технологии обучения)</b>	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					
<b>6. ИКТ-компетенции</b>						
	7.1 Использование ДОТ и ЭОР на уроках/внеурочной деятельности					
	...					
<b>7. Цифровизация образования</b>						
	8.1 Электронные и цифровые образовательные ресурсы на внеурочном занятии					
	...					
<b>8. Внеурочная и воспитательная деятельность</b>						
	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					
<b>9. Здоровье сбережение обучающихся</b>						
	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 средства 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.

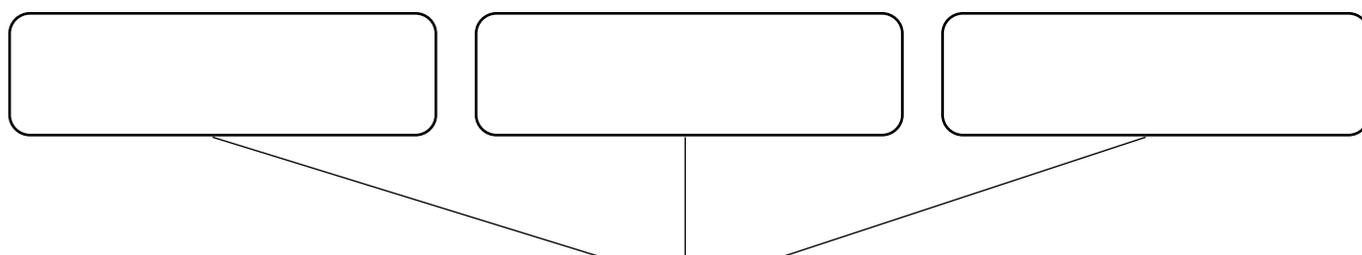
Рассмотрим более подробно, как именно работать по методике. Вот ее общий план:

Методика «Зеркало инновационных преобразований в практике»

1. Постановка проблемы \_\_\_\_\_

2. Причины: \_\_\_\_\_

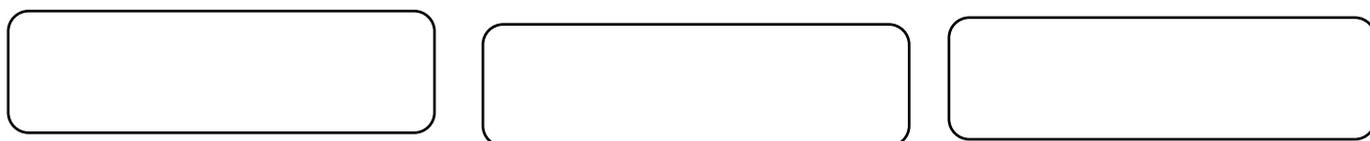
(формулировка с «не» и «нет»)



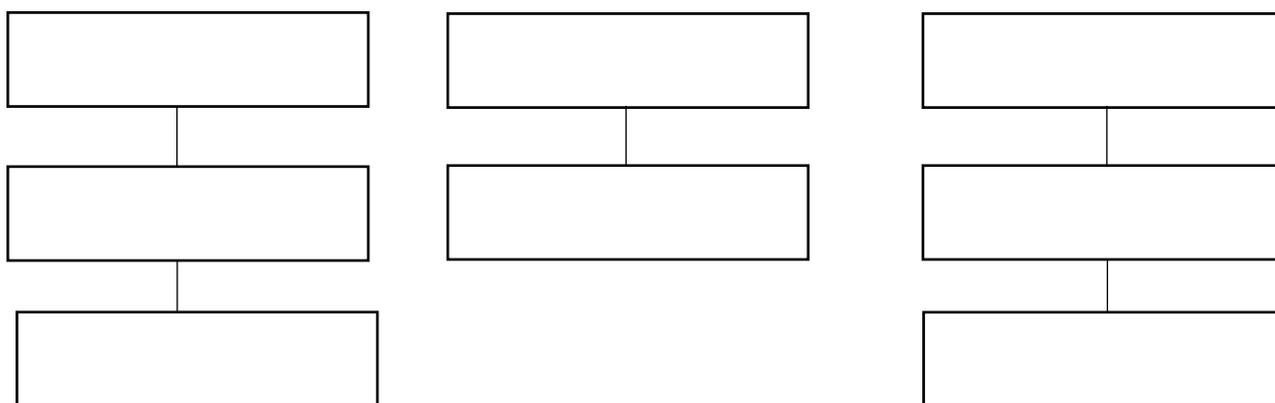
Ситуация «минус»

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 поделятся 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 коллектора, 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.