

Педагогический дуэт. Опыт работы педагога-наставника.

Самигуллина Люция Габдрауфовна, учитель биологии, химии

МКОУ лицей пгт Красная Поляна

Вятскополянского района Кировской области

Что значит наставник? С одной стороны, Наставник — это профессионал, который передаёт свои знания, умения и практический опыт другому, менее опытному или начинающему специалисту. С другой стороны,

наставник – человек, сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее: делится знаниями и опытом, развивает навыки и подсказывает, как решать сложные задачи. Толковый словарь В. И. Даля дает такое определение: «Наставник – учитель, руководитель, воспитатель. Наставить – научить кого-то чему-то хорошему».

Начиная педагогическую деятельность в школе, молодые специалисты сталкиваются с проблемами, связанными с их профессиональным становлением и личностным развитием. Подготовка начинающего педагога к сложной полифункциональной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который должен быть ориентирован не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств, необходимых для носителя культурных и моральных ценностей. Наставничество подразумевает под собой передачу не только знаний и опыта, но и нравственных ценностей и моральных ориентиров от старшего поколения учителей к младшему. Чрезвычайно важным в наставничестве является то, что характер отношений должен быть двусторонним: с одной стороны – мотивация наставника осуществлять свою деятельность на добровольной основе, осознание важности и ценности данного процесса. Молодой педагог, в свою очередь, должен быть не только реципиентом, но и активным участником деятельности, который способен привносить в нее новые идеи и нестандартные решения. Такое взаимодействие способствует профессиональному становлению молодого учителя, формированию

у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, а значит, к самореализации в профессии.

Цель наставничества модели «Опытный педагог – молодой специалист»: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Молодые педагоги нуждаются в общении на профессиональные темы. Глубоко убеждена что, если не поддержать молодого педагога сразу, то после первых недель работы наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, начнутся трудности в профессиональном становлении, у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как профессиональной, так и личностной.

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции. Цель школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной. Задачи школьного наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в Школе.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство школы (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста), преподаватели с

многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога психологически и эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать педагогическую работу; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре). Молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник.

Я стала наставником начинающего педагога. В МКОУ лицее я работаю 31 лет, педагогом-наставником стала, потому что есть желание поделиться опытом. Быть наставником для меня это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодым педагогом. То есть, чтобы наставничество развивалось, дети и молодые педагоги должны видеть в наставниках личность — с интересами, опытом и определенным мировоззрением.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети. Наставник не давит, не поучает, не пугает, он старается дать совет, не поселив страха в подопечном. Сделать так, чтобы к тебе захотели обратиться за советом, — в этом миссия наставника, поэтому наставника нельзя назначить.

Кроме того, наставничество — это обоюдный процесс, и здесь приведу другой пример, уже о моем подопечном. К наставничеству я пришла после того, как увидела своего молодого коллегу в деле. Я подумала тогда, что могла бы поучиться у него смелости мысли, нестандартности мышления и оригинальности подачи материала, в свою очередь поделилась бы с ним методами, приемами и формами работы, которые привели бы в совершенство все его невероятные порывы. Молодой учитель тоже вполне может стать наставником. Дети часто нуждаются в совете человека старшего, значимого взрослого, но не родителя. И если молодой учитель в решении какой-то личной ситуации становится для

ребенка тем самым значимым взрослым – это тоже наставничество. Не только в профессиональном плане, но и в плане развития личности. И у меня есть определенный опыт работы. Далее рассмотрим разные формы наставничества, что позволит создать полноценное представление об участниках взаимодействия, целях и задачах каждой из сторон, а также измеримых результатах и формах оценки эффективности программы. Наставником для детей являюсь уже 31 год как учитель и 31 год как классный руководитель. Наставником для молодого педагога стала недавно, лишь полгода совместного труда, хотя негласно и опосредованно я, так или иначе, передавала опыт молодым коллегам.

Целью наставничества в целом для меня является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и самоопределения.

Задачи наставничества:

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала наставляемых, поддержка формирования и реализации их индивидуальной траектории;
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении различных обязанностей;
- подготовка наставляемых к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию. Кто такой наставник?

После определения целей и задач совместной работы были выделены этапы деятельности педагога-наставника.

1. Адаптация

- 1) Знакомство с молодым педагогом.
- 2) Анкетирование.
- 3) Выявление трудностей.
- 4) Совместное определение цели, темы самообразования.

2. Становление

- 1) Помощь в освоении современных технологий и методов обучения.
- 2) Развитие профессиональной компетенции молодого учителя.
- 3) Мотивирование молодого учителя к участию в различных мероприятиях и конкурсах.

3. Рефлексия

- 1) Помощь молодому специалисту в проектировании и развитии карьеры, творческой самореализации молодого педагога.

- 2) Мотивирование молодого учителя к инновационной деятельности. На этапе адаптации составляется карта педагогов, проводится опрос молодого специалиста, чтобы выяснить его профессиональные дефициты (Приложения 1)

Далее определяется содержание и результаты совместной деятельности.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога (открытый урок/мероприятие/мастер класс - разработка).

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

1. успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
2. активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
3. повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
4. обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
5. совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
6. использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
7. умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

Программа адаптации молодого специалиста предполагает выявление профессиональных затруднений, планирование совместной деятельности, намеченных планов и рефлексии. Именно с этой целью мною был разработан пакет диагностических и дидактических материалов. В дальнейшем я столкнулась с необходимостью разработки новых способов диагностики, рассчитанных на один учебный год и имеющих цикличную структуру: входная диагностика - обучающие мероприятия; промежуточная диагностика - обучающие мероприятия; итоговая диагностика. Хотелось бы отметить, что любая диагностика не принесет

никакого результата, если после ее проведения не будет составлен конкретный план работы по устранению выявленных проблем. По истечении времени и проведении запланированных работ, необходимо провести повторную диагностику, проверить уровень достигнутых результатов, при необходимости внести корректировки в план работы. Все это индивидуально, готовых рецептов и шаблонов нет, именно это и является одной из особенностей работы педагога-наставника. Несмотря на то, что в процессе адаптации обнаружилось много проблем психологического, методического и организационного характера, акцент был сделан на самые важные затруднения. Совместно с молодым педагогом были выявлены ключевые мелкие затруднения, решение которых ведет к интенсификации учебного процесса и ликвидации серьезных профессиональных потребностей. Например, «Дифференцированный подход на уроке», «Организация домашнего задания на уроке», «Мотивация на уроке», «Работа в группах», «Проведение рефлексии на уроке» и др. (Приложение № 1) Целью диагностики являлось психолого-педагогическое изучение уровня профессиональной компетентности и профессиональных затруднений молодого педагога. Ожидаемый результат: определение уровня профессиональной компетентности и профессиональных затруднений молодого педагога. Так как школа наставничества еще только развивается, мною было изучены и проанализированы имеющиеся методические материалы по этой теме, после чего, с целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (приложение);
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;

- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

(Приложение 2-3)

При составлении плана работы мною было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность. Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе. К таким проблемам относятся:

- проблемы в отношениях с учащимися;
- проблемы в отношениях с коллегами;
- проблемы в организации учебного процесса;
- проблема снятия психологического напряжения

Диагностика была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям:

- планирование работы;
- организация деятельности учителя;
- контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, и, посетив его уроки, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток методики преподавания;

- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

- недостаток практических навыков в составлении рабочих программ, КТП
- недостаток практических навыков в планировании урока.

Одним из первых затруднений, с которым столкнулся молодой специалист, стало составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы. С этой целью совместно были подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям. Следующим этапом стал сам процесс обучения, который начинается с проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС. С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист был ознакомлен с особенностями современного урока, акцент был сделан на то, чтобы необходимый образовательный результат получить, необходимо урок направить на развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока как:

1. Создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками

2. Актуализация учениками своих знаний
3. Поиск решения проблемы учениками
4. Выражение решения
5. Применение знаний учениками.

Кроме того, нами были рассмотрены

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;
- формы работы с обучающимися на уроке;
- система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ учащихся), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В процессе работы было организовано взаимопосещение уроков, внеклассных мероприятий, которые потом подробно анализировались. Молодому педагогу были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки. Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу первой четверти учебного года у молодого педагога сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения. Использование современных технологий позволило ей сделать свои уроки эмоционально насыщенными, запоминающимися. Составление технологических карт к уроку, стало следующей проблемой. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС. Более того, правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку учителя к уроку.

В своей работе с начинающим педагогом я стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия, способствующие повышению его профессиональной компетенции.

Традиционные формы работы:

- 1) методические консультации
- 2) беседы
- 3) тренинговые занятия
- 4) встречи с опытными педагогами

- 5) прохождение курсов повышения квалификации
- 6) деловые игры
- 7) мастер-классы

Инновационные формы работы:

- 1) Технология сотрудничества
- 2) Технология открытого пространства
- 3) Квик-настройка
- 4) Коучинг
- 5) Кейс-метод

Технология сотрудничества – предполагает обучение в малых группах – это как работа в паре (наставник + молодой педагог, так и обучение в команде, т. е. в «Школе молодого педагога». Главная идея обучения в сотрудничестве – учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей.

Технология открытого пространства – предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Квик-настройка – это настрой педагога на успешную работу. Такую квик-настройку я использую перед открытым просмотром или любым другим мероприятием.

Все будет хорошо! У тебя все получится!

Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!

Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

Трудности закаляют на пути к счастью.

Коучинг – это развивающее консультирование, используется в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей. Коучинг – активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ, где молодой педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает коуч, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.

Кейс-метод – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где молодые педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы.

С целью нормализации эмоционального напряжения и защитить молодого педагога от профессионального выгорания необходимо научить проводить различные вспомогательные тренинги, развивать свои таланты и способности. За семь месяцев нашего общения молодой педагог стала участником команды лицея по волейболу. Ее творческий талант в пении стал украшением концертов лицея и поселка. В составе команды из лицея участвовали в «Профсоюзном кейсе». Молодой педагог стала участницей народного творческого татарского ансамбля «Ляйсан». А также молодой учитель со мной стали призерами областного конкурса «Профдует». Учитель всесторонне развитый, занимающий активную жизненную позицию, постоянно развивающийся становится интересным для учеников. Наблюдая за молодым педагогом, вижу, как в перемены дети рассказывают о своих делах, значит, наша работа проходит не зря.

Такие формы и методы работы с молодыми педагогами мы практикуем в лицее, они способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности и предотвращают от профессионального выгорания.



ОПРОС для выявления запросов молодых специалистов.

1. Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?

- В целом удовлетворен;
- Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность;
- Трудно сказать определенно, не знаю;
- Не удовлетворен совсем;

Другое _____

2. Что Вы считаете наиболее важным в работе?

- Точное следование правилам, нормам, инструкциям;
- Отточенное мастерство, высокий профессионализм;
- Соответствующее материальное вознаграждение;
- Профессиональное лидерство;
- Не выделяться из коллектива;
- Высокая оценка со стороны руководства;
- Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег;
- Общение с детьми;

Другое _____

3. Что перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?

- Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;
- Мотивировать и активизировать деятельность обучающихся;
- Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности;
- Организовывать сотрудничество между обучающимися;
- Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся;
- Организовывать своевременный контроль и коррекцию знаний обучающихся;
- Развивать творческие способности обучающихся;

Другое _____

4. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?

Педагогических знаний

- Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды;
- Знания своего предмета;
- Знания о современном подходе к обучению и воспитанию обучающихся;
- Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения;

Другое _____

Педагогических умений

- Умение применять современные образовательные технологии в образовательной деятельности, включая информационные и цифровые образовательные ресурсы;
- Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности;
- Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой;
- Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе

примерных программ;

Другое _____

Педагогических способностей

- Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом индивидуального психического развития;
- Способность преодолевать интеллектуальные затруднения и решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам;
- Способность формировать у обучающихся умение логически рассуждать и владеть приемами коммуникаций;

- Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации;

Другое _____

5. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- В календарно-тематическом планировании;
- В проведении уроков;
- В проведении внеклассных мероприятий;
- В общении с коллегами, администрацией;
- В общении с обучающимися, их родителями;
- В работе с детьми группы риска, ОВЗ;

Другое _____

6. Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?

- Самообразованию;
- Практико-ориентированному семинарам;
- Курсам повышения квалификации;
- Мастер-классам;
- Творческим лабораториям;
- Индивидуальной помощи со стороны наставника;
- Конференциям, круглым столам;

Другое _____

7. Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?

- Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
- Учет и оценка знаний, обучающихся;
- Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
- Урегулирование конфликтных ситуаций;
- Формы работы с родителями;

- Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися;

Другое_____

8. Что вас привлекает в программе наставничества?

- Новизна деятельности;
- Возможность экспериментировать;
- Пример и влияние коллег и руководителя;
- Возможность профессионального роста;

Другое_____

Приложение 3.

Опросный лист для мониторинга программы

Памятка молодому учителю при подготовке к уроку

1. Определите учебно-воспитательные задачи целой темы.
2. Продумайте, какие из них будут решаться на данном уроке, что главное в материале урока.
3. Изучите методические пособия к проведению урока.
4. Серьезно продумайте методические задачи учебника и возможного сочетания темы с задачами урока.
5. Не забудьте, что УВП в целом и его важнейшая часть - урок, подчиняются объективным законам дидактики и педагогической психологии.
6. Решите, какие умения и навыки будете отрабатывать на данном уроке.
7. Все ли вами отработано из повторения для более глубокого изучения усвоения нового материала.
8. В плане четко отразите методы, приемы, средства обучения, композицию урока - это будет вашим творчеством.
9. Не забудьте о межпредметных связях, об основных знаниях, которые являются стержневыми в данном курсе.
10. Пусть ориентиром для вас служит обязательный минимум содержания образования по предмету. Нормы оценки знаний, умений и навыков должны быть известны и ученикам.
11. Показателем подготовленности к уроку служит выполнение домашней работы учеником.
12. Постарайтесь "примерить" свой урок не только ко всему классу, но и к разным ученикам. Как ликвидировать пробелы в их знаниях, как предупредить ошибки - это и есть индивидуальный подход, без которого не добиться глубоких и прочных знаний.
13. Подумайте, что завтрашние занятия были связаны со своей системой изучения той или иной темы. Пусть каждый урок - законченное целое, но он звено всего учебного и воспитательного процесса.

Принципы работы педагога с родителями, способствующие конструктивному взаимодействию

1. Говорить на понятном родителям языке, без употребления специальной терминологии.
2. Быть конкретным, отвечать непосредственно на поставленный вопрос.
3. Быть активным (родители не должны брать интервью у педагога).
4. Учитывать эмоциональное состояние родителя.
5. Отказаться от поучений, нотации, высокомерия, разговаривать с позиции партнерства.
6. Предварительно планировать содержание беседы с родителями.
7. Быть доброжелательным.
8. Защищать интересы родителей, а не становиться инструментом в руках администрации.
9. Сохранять конфиденциальность информации, полученной от родителей.

Приемы конструктивного взаимодействия

1. Прежде всего, нужно реагировать на эмоциональные переживания родителей, обозначать их чувства. Конечно, беседа учителя с родителем – не психологическая консультация, однако выражение сочувствия всегда уместно. Оптимальной формой такой поддержки может быть называние чувств и состояний родителей в утвердительной форме. «Да, это действительно непросто», «Конечно, вам было обидно» – такие фразы не занимают много времени, но помогают родителю почувствовать, что учитель его слышит и понимает.

2. Также необходимо подчеркивать, что имеющиеся у ребенка трудности свойственны многим детям этого возраста, понятны и разрешимы. Когда учитель говорит: «У многих пятиклассников ухудшается успеваемость», – это помогает родителю почувствовать, что не только его ребенок проблемный.

3. Для создания позитивного настроения можно подчеркивать позитивную родителя, отмечать усилия, которые он прилагает для ребенка. «Замечательно, что

вы стремитесь создать для ребенка эмоционально комфортную атмосферу», – говорит учитель маме, и она чувствует себя признанной и понятой.

4. Очень важно формулировать общие с родителем цели и ценности, касающиеся ребенка. Когда педагог подчеркивает: «И для нас, и для вас важно, чтобы ребенок получил хорошее образование», – он становится для родителя союзником, а не противником.

5. Также очень эффективный прием, особенно если педагогу необходимо повысить активность родителя, – поставить его в позицию «эксперта». Педагог и родитель смотрят на ребенка с разных сторон, и учителю никогда не удастся увидеть ученика таким, каким его знают мама или папа. Когда важно привлечь родителя к решению каких-то образовательных задач, прекрасный аргумент – «Никто не знает вашего ребенка так хорошо, как вы».

6. После завершения разговора полезно получить от родителя обратную связь. Вопросы педагога: «Что вы думаете по поводу того, что мы с вами обсуждали?», «Что из этого вы сможете применить?» – помогут родителю сфокусироваться на главном и перенести рекомендации учителя в реальную жизнь

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА МАСТЕР-КЛАССА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

«Музей жизни наставника»

Ведущий: Самигуллина Люция Габдрауфовна, учитель высшей категории

Участники: участники конкурса

Цели: познакомить педагогов с понятием «наставник», замотивировать участников на активное включение в процесс работы и участие в нем, пропаганда наставничества среди педагогов, расширить представление о наставнике.

Дидактические средства:

- для ведущего: лист ватмана на флипчарте, презентация, листы для мастер-класса, фломастеры

- для участников: листы из бумаги, фломастеры

Характеристика этапов мастер-класса:

Название и цель этапа мастер-класса	Деятельность ведущего	Деятельность участников	Средства обучения	Результат (умения, навыки, компетенции)
Организационный этап Задача: определение уровня мотивации участников для познания темы наставничества	Приветствует участников. Введение в тему, знакомство с темой наставничества через сюжет книги Дж.Стрелеки	Приветствуют ведущего. Озвучивают свои ожидания от мастер-класса.	С помощью диалога и самостоятельной работы в течение мастер-класса	Готовность к работе всех участников мастер-класса. Умение сформулировать цель своей деятельности самостоятельно для себя.
Проектирование нового знания Задача: актуализация субъективного опыта участников	Актуальность темы. Знакомы ли участники с понятием «наставник»? Насколько актуальна тема в наше время? Где мы встречаемся с наставниками ежедневно и кого мы можем назвать наставником? Почему так важно говорить о наставничестве не только в коллективе, но и в повседневной жизни? Постановка цели мастер-класса.	Отвечают на вопросы ведущего, участвуют в процессе постановки проблемы, участвуют в рассуждении и постановке философской стороны вопроса	Презентация слайд 2	Проявление базовых и ключевых компетенций (информационных, общекультурных, ценностно- смысловых)

Получение новых знаний Задача: сформировать представление понятии и о том, какую роль оно играет в ежедневной жизни	Проведение 3 этапов мастер-класса с философским содержанием вопроса, поиск истинного «наставника» внутри себя, определение личных целей и задач	Знакомятся с проводимыми мастер-классами, отвечают на вопросы, узнают себя благодаря вопросам, раскрывают в себе истинного наставника	Презентация Слайды 3-5	Представление о понятии «музей жизни наставника», определение личных задач как наставника в своем коллективе
Первичная проверка понимания информации	Предлагает поразмышлять в каких темах и на каких этапах возможно включение полученной информации в коллективе, на занятиях с учениками.	Осмысливают предложенную дидактическую форму, размышляют над применением в педагогической и социальной сфере	Самостоятельная работа в ходе мастер-класса	Познавательный интерес к теме мастер-класса, передаче педагогического опыта на практике среди коллег
Применение новых знаний, их обобщение и систематизация	Организация самостоятельной работы слушателей: каждый мастер класс несет в себе самостоятельную работу участников наедине с собой, способность порассуждать над поставленными вопросами, так как работа наставника это в первую очередь самостоятельная работа и понимание свой задач, целей.	Самостоятельная работа 1. Рефлексия 2. Ответы на вопросы 3. Постановка личностных вопросов (Наборы рабочего комплекта лежат в свободном доступе)	Теоретическая база, листы с фрагментом книги	Умение структурировать знания, выбирать наиболее эффективные способы решения поставленной задачи – раскрытие роли наставника в жизни. Осознание каждым участником эффективности проведенного мастер-класса, желание воплотить написанное в

				жизнь
Подведение итогов, рефлексия Задача: проанализировать и дать оценку успешности достижения цели мастер-класса.	Актуализирует внимание на полученных знаниях и умениях, побуждает к высказыванию своего мнения, соотносит достигнутые цели с полученным результатом. Подведение итогов, подарок в виде книги. Предлагает прием рефлексии: - музей жизни - цель существования - большая пятерка для жизни (на основе смысла книг Дж.Стрелеки)	Определяют, какие из поставленных устно ожидаемых результатов оправдались. Высказывают собственное мнение по результатам совместной деятельности.	Презентация слайд 6-7	Приемы рефлексии. Навыки рефлексивной деятельности.

Список литературы:

Большая пятерка для жизни, Дж. Стрелеки, перевод Мельник Э.И — Бомбора, 2023

Василькова, Т. А. Основы андрагогики : учебное пособие для вузов / Т. А. Василькова. - Москва : Кнорус, 2009. - 252 с.

Основы андрагогики : учебное пособие для вузов / ред. И. А. Колесникова. - Москва : Академия, 2003. - 240 с.