

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

Принято
педагогическим советом ОУ
Протокол №1 от 31.08.2022 г.

Одобрено
Методическим советом ОУ
Протокол № 1 от 26.08.2022 г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО ДДТ
Андреева Н.Н.
Приказ № 298 от 31.08.2022 г

**ПРОГРАММА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА
*«Содружество профессионалов» (реверсивное наставничество в
рамках целевой модели «педагог-педагог»)***

Срок реализации программы: 1 год

Разработчик программы : Скиба М.Ю.,
старший методист

Ростов-на-Дону
2022 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Нормативно-правовые основы разработки программы наставничества	4
1.3. Концептуальные обоснования	5
1.4. Цели и задачи программы	6
1.5. Условия эффективности работы:	7
ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	8
2.1. Этапы деятельности наставника, реализующего Программу	8
2.2. Тематический план программы наставничества «Содружество профессионалов»	11
2.3. Информационно-методическое обеспечение педагогического наставничества	23
2.4. Рефлексивный анализ реализации программы наставничества «Содружество профессионалов», представление результатов	23
2.5. Глоссарий используемых современных форм работы	25
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:	25

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

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

Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание профессионального общения возможно через создание системы наставничества и методического сопровождения на базе образовательного учреждения. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности молодого педагога представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Как следует из данных исследования, проведенного в 2019 г. Научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования ФИРО РАНХиГС, педагоги всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. Более всего – молодые педагоги до 25 лет и учителя без педагогического образования, прошедшие только курсы профессиональной переподготовки. 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% - признают, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любого образовательного учреждения. Наставничество стимулирует потребности молодого специалиста в самосовершенствовании, способствует его профессиональной самореализации.

Основное содержание педагогического наставничества на базе МБУ ДО ДДТ заключается в оказании методической помощи молодым специалистам при реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, внедрении в педагогическую практику современных образовательных технологий, совершенствовании педагогического мастерства под руководством опытного педагога-наставника, поднятия общего уровня педагогической культуры. Система наставничества в учреждении включает в себя составление и реализацию индивидуального плана работы с молодым специалистом и также

методическое сопровождение деятельности молодого специалиста, включая мониторинг профессиональных достижений.

В МБУ ДО ДДТ действует программа наставничества «Ступени к мастерству», в рамках которой и внедряются персонифицированные программы «педагог- педагог», одной из которых является программа реверсивного наставничества «Содружество профессионалов». Система наставничества педагогических работников, созданная в МБУ ДО ДДТ Железнодорожного района Ростова-на-Дону, способствует формированию и развитию интереса молодого специалиста к педагогической деятельности, стабилизации процесса профессионального становления педагогов, сохранению кадрового состава учреждения, молодых специалистов, в частности.

Персонализированная программа наставничества определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе.

1.2. Нормативно-правовые основы разработки программы наставничества

Программа наставничества разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование». Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Персонализированная программа наставничества «педагог-педагог» (Скиба Кристина Вячеславовна- Скиба Марина Юрьевна) разработана на базе МБУ ДО ДДТ в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе

с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

- Приказ МБУ ДО ДДТ от 30.08.2021 № 761 «О внедрении целевой модели наставничества»
- Приказ МБУ ДО ДДТ от 30.08.2021 № 763 «Об утверждении программы наставничества»
- Приказ МБУ ДО ДДТ от 31.08.2023 № 793 «О закреплении наставников за молодыми специалистами».

Составленная персонализированная программа наставничества связана

- с Уставом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ростова-на-Дону «Дом детского творчества»;
- с программой развития МБУ ДО ДДТ;
- с действующими нормативными правовыми актами МБУ ДО ДДТ;
- с программой наставничества «Ступени к мастерству» в рамках целевой модели наставничества в МБУ ДО ДДТ;
- с планом работы «Школы молодого специалиста»;
- с планом научно-методической работы МБУ ДО ДДТ;
- с рабочими программами педагогов по направлениям и внеурочной деятельности;
- с планом воспитательной работы МБУ ДО ДДТ.

1.3. Концептуальные обоснования

программы наставничества «Содружество профессионалов»

В качестве концептуального обоснования Персонифицированной программы наставничества в МБУ ДО ДДТ выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования;

- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника Скиба Марины Юрьевны с молодым педагогом Скиба Кристиной Вячеславовной. Персонифицированная программа наставничества направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности. Основной подход в оказании помощи участнику программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытного и начинающего педагога.

Объектом Персонифицированной программы (ПН) наставничества выступает процесс передачи опыта педагогической деятельности.

Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УР и ВР, методист, наставник и наставляемый).

Модель взаимодействия: «педагог– педагог».

Если возникает потребность, могут быть реализованы ролевые модели:

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- «опытный специалист в данной направленности» – «педагог, не имеющий опыта в данной направленности» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной направленности (социально-гуманитарной) в поиске пособий, составлении рабочих программ и тематических планов, сбалансированности применяемых технологий, форм и методов, другое)

1.4. Цели и задачи программы

Цель программы наставничества «Содружество профессионалов»: организовать взаимодействие педагога-мастера и молодого специалиста для достижения вершины профессиональной деятельности.

Задачи:

- совместное планирование работы с молодым специалистом по включению его в профессиональную деятельность;

- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;

- совершенствование профессиональных и моральных качеств, ответственности, дисциплинированности, инициативности как у наставляемых, так и у наставников;

- способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению его квалификационного уровня, отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставника и наставляемого.

Промежуточные и планируемые результаты:

- успешная профессиональная адаптация молодого специалиста, повышение профессиональной компетентности, подтвержденная успешным прохождением процедуры аттестации;

- развитие у молодого педагога навыков организации участия учащихся в конкурсном движении;

- сформированные навыки диссеминации педагогического опыта через методические разработки, научные публикации, выступления на семинарах, педагогических советах, научно-практических конференциях.

Формы презентации достижения планируемых результатов: портфолио педагога дополнительного образования.

Период сопровождения: 2 учебных года, чтобы Программу можно было корректировать, добавлять или удалить информацию; в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2024 года.

Расписание встреч: 2 раза в месяц и ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Режим работы: онлайн, очный, смешанный (очные консультации, дистанционные формы взаимодействия).

1.5. Условия эффективности работы:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога- наставника и наставляемого молодого специалиста.
- сочетание теоретических и практических форм работы;
- анализ качественных и количественных показателей работы, оценка динамики и перспектив развития;
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, тренинги, собеседование, мастер-классы, открытые занятия и мероприятия; тематические педсоветы), анкетирование и тестирование; участие в очных и дистанционных мероприятиях; курсовая подготовка.

Применяемые технологии подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставляемыми молодыми специалистами:

- традиционная модель наставничества,
- ситуационное наставничество
- партнёрское наставничество
- саморегулируемое наставничество
- реверсивное наставничество
- виртуальное наставничество
- медиация
- технология проектного наставничества.

Важной стороной наставничества является процесс не просто взаимодействия, а взаимовлияния. И это нужно не только начинающему педагогу, но и самому наставнику! Ведь говорят, что настоящий учитель – это тот, кто готов учиться у каждого встречного, а настоящий ученик – тот, кто видит в каждом своего учителя. Наставник – это и тот, кто готов учиться и открывать

для себя новые знания, современные тенденции развития дополнительного образования через призму индивидуальности своих молодых коллег.

Предмет наставничества:

1. Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайм-менеджмента.
2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектирования занятий, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Взаимодействие наставника с молодым педагогом по повышению его профессионального развития можно представить следующим образом:



ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

2.1. Этапы деятельности наставника, реализующего Программу

1 этап – организационно-адаптационный «Руководство процессом».

Задачи этапа:

- определение возможностей педагога;
- выявление профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка основных направлений работы;
- изучение нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- создание пакета документов по реализации Программы;
- разработка системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога;

- проведение диагностического обследования молодого педагога с целью выявления профессиональных затруднений;
- составление и утверждение плана работы с молодым специалистом;
- наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста.

При составлении наставником индивидуального маршрута, учитываются следующие факторы: уровень базового образования наставляемого, индивидуальные особенности: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п., а также уровень профессиональных потребностей молодого педагога.

Цель работы наставника на этом этапе - сопровождение профессионального становления молодого специалиста посредством создания условий, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Основные задачи педагога-наставника на этом этапе:

- 1) построение индивидуального маршрута «дорожной карты» развития молодого педагога;
- 2) организация педагогической помощи и активизация методической и общественной работы молодого педагога;
- 3) организация досуга и обеспечение защиты трудовых прав молодого педагога;

Наставник имеет индивидуальную папку, где фиксируются этапы работы реализации индивидуального маршрута, результаты усвоения того или иного материала, а также карты посещения мероприятий, направлений деятельности.

На «проектировочном» этапе наставником в зависимости от цели определяются формы методической работы: научно-методический совет; экспериментальная работа; групповая; массовые (семинар, педсовет, методические недели, методические совещания, информационные совещания, ярмарка педагогических идей, научно-практическая конференция, творческие педагогические конкурсы «Педагогический надежда», «Учитель года»); индивидуальные (самообразование, аттестация, консультации, обобщение передового педагогического опыта, индивидуальные программы, внутришкольный контроль) формы. Кроме того, проводятся занятия «Школы молодого учителя».

На этом этапе целесообразно помочь педагогу составить перспективный план самообразования молодого специалиста, отражающий тему и направления самообразования молодого педагога и помогать с его реализацией.

На «контрольно-оценочном» этапе усилия наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Педагогом-наставником подбираются подобраны формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие;

педагогические чтения; «педагогический ринг»; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых занятий; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями может происходить на лекциях и во время педагогических чтений. Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограниченности. Важно, чтобы учитель погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке.

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это могут быть проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в педагогическую среду.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

2.2. Тематический план программы наставничества «Содружество профессионалов»

Наименование компонента	Формы реализации	Срок	Планируемые результаты
Оформление и ведение документации педагога МБУ ДО ДДТ	Консультация		Наставляемый научится оформлять и вести документацию в соответствии с требованиями МБУ ДО ДДТ
Особенности и виды диагностики обучающихся	Практическое занятие	Сентябрь 2022 г	Наставляемый получит знания и умения по проведению диагностики обучающихся
Формы, методы и приемы, используемые на занятиях детского объединения социально-гуманитарной направленности	Консультация		Наставляемый научится подбирать и эффективно использовать формы, методы и приемы, используемые на занятиях
Составление психолого-педагогических характеристик для обучающихся	Практическое занятие	Октябрь 2022 – май 2023 г	Наставляемый научится составлять психолого-педагогическую характеристику
Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально – попустительский, демократический)	Практикум		Наставляемый научится выбирать и применять в работе эффективный стиль общения.
Собеседование по теме «Самообразование педагога – наставляемого»	Собеседование	Ноябрь 2022 г	Наставляемый выберет тему самообразования и составит план работы по ней.

Использование современных образовательных технологий на занятиях	Мастер-класс		Наставляемый познакомится с содержанием современных образовательных технологий
Анализ исследовательских работ обучающихся	Практическое занятие		Наставляемый научится проводить анализ исследовательских работ
Анализ изученной литературы по теме самообразования	Собеседование	Январь 2023 г	Наставляемый получит теоретический опыт по теме самообразования
Участие в разработке (доработке) учебно -дидактических материалов	Творческая мастерская		Наставляемый разработает учебно-дидактические материалы для своей педагогической деятельности и будет применять на практике
Инновационные процессы в обучении	Семинар	Февраль 2023 г	Наставляемый познакомится с инновационными процессами в обучении
Оформление портфолио педагога	Мастер – класс		Наставляемый научится грамотно оформлять портфолио педагога
Оценивание материалов портфолио наставляемого	Презентация	Март 2023 г	Наставляемый научится презентовать собственное портфолио
Выступление по теме самообразования	Семинар		Наставляемый представит опыт работы по теме самообразования за год
Оформление документации. Составление отчета о проделанной работе за год	Практическое занятие	Апрель 2023 г	Наставляемый научится составлять отчет о проделанной работе за год

Анализ работы по теме самообразования за учебный год	Консультация		Наставляемый критически оценит опыт работы по теме самообразования за год, выявит проблемы, над которыми продолжит работать в следующем учебном году
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого по программе наставничества	Собеседование	Май 2023 г	Наставляемый получит опыт работы по программе наставничества

План мероприятий по наставничеству Скиба М.Ю над педагогом дополнительного образования Скиба К.В. на 2022-2023 учебный год

№	Сроки	Содержание работы	Форма проведения	Дата
1	август	Опрос и анализ затруднений молодого специалиста. Разработка плана работы наставника Совместный анализ плана работы наставника Памятка «Ошибки-как у всех»	Опрос Совместный анализ Планирование	29-30.08.22
				30.08.2022
				20.08.2022
2	Сентябрь	Разработка перспективного и календарно-тематического плана работы. Форсайт - сессия «Правовой навигатор» изучение нормативно-правового обеспечения образовательного процесса	Практикум Совместный анализ Интерактивная встреча	02.09.2022
				13.09.2022
				22.09.2022
3	октябрь	Выбор темы по самообразованию, составление плана по самообразованию. Психологическая практика «Стратегии уменьшения психоэмоционального напряжения». «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности	Анализ профессиональных интересов, разработка плана Практика Совместная ОД	14.10.2022
				27.10.2023
				В течение месяца
4	ноябрь	«Планирование и организация детского общественного объединения»- выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.	Посещение заседания детского объединения , анализ, методическая консультация Тренинг	В течение месяца 22.11.2022

		Тренинг «Рефлексия собственных возможностей для достижения намеченных планов в работе»		11.11.2022
5	декабрь	Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний. Форсайт - сессия «Медиа-имидж педагога» «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности	Практикум Деловая игра Совместная ОД	20.12.2022 08.12.2022 В течение месяца
6	Январь	Особенности проведения дидактических игр. Посещение мероприятий	Консультация Совместный анализ	24.01.2023 10.01.2023
7	февраль	Форсайт - сессия «Трек актерского мастерства» Укрепление здоровья и формирование безопасного поведения детей.	Практикум Индивидуальное консультирование	17.01.2023 07.02.23
		Просмотр и анализ организации, двигательного режима, индивидуальной работы по проектной деятельности	Совместный анализ	06.02.2023
		Форсайт - сессия «Социальная страница как бренд педагога»	интерактивный всеобуч	10.02.2023
8	Март	Метод проекта: цели, реализация	Практикум разработки и внедрения Деловая игра	21.03.23
		Форсайт - сессия «ИКТ в образовательном процессе»	Совместная ОД	23.03.2023

		«Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности		06.03.2023
9	Апрель	Организация и проведение мероприятий с детьми(все части). «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности Взаимопосещение	Открытый показ, консультация Совместная ОД	18.04.23
			Совместный анализ деятельности	03.03.2023
10	Май	Особенности работы с детьми в летний период. Взаимопосещение	Методический практикум	12.05.2023
			Совместный анализ деятельности	15.05.2023
		Опрос наставляемого по эффективности работы по наставничеству	Опрос эффективности	23.05.2023
11	В течение года	Посещение ООД	Посещение и анализ ООД. Совместная работа и индивидуальное консультирование	В течении года
12	В течение года	Посещение мероприятий, проектов	Посещение и анализ организованных мероприятий. Совместная работа и индивидуальное консультирование	В течении года

ПЛАН РАБОТА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА СКИБА М.Ю. на 2023-2024 учебный год

№	Направление Деятельности	Содержание	Мероприятия	Сроки реализации	Форма представления результата	Отметка о выполнении
1	Научно-теоретическая компетентность педагога	Понимание сущности научных методов. Представление о возможности использования методов науки в процессе реализации образовательной программы.	Консультация педагога-наставника «Многообразие методов научного познания мира»	Сентябрь 2022 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнен
			Консультация реверсивного характера педагогов «Потенциальные возможности педагога в использовании научных методов при реализации дополнительной общеобразовательной программы»»	Октябрь 2022 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнено
			Посещение занятий педагогом-наставником	Сентябрь – ноябрь 2022 г.	План-конспект занятия, анализ занятия	Выполнено

2	Педагогическая компетентность педагога	Владение технологиями педагогической диагностики, методическими приёмами, умение работать с информационными источниками, умения и навыки рефлексии своей педагогической деятельности.	Консультация педагога-наставника «Дополнительная общеобразовательная программа – основной документ, регламентирующий работу педагога дополнительного образования»	Сентябрь 2022 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнено
			Консультация педагога-наставника «Современные образовательные технологии в системе дополнительного образования детей»	Ноябрь 2022 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнено
			Встреча реверсивного характера «Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся в объединении»	Декабрь 2022 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнено
			Форсайт-сессия «Рефлексия педагогической	Март 2023 г.	Журнал консультаций	Выполнено

			деятельности как главный двигатель профессионального роста»		педагога-наставника	
			Выступление наставляемого и наставника с докладом на открытой педагогической конференции	Апрель 2023 г.	Тезисы доклада, электронная презентация к докладу	Выполнено
3	Психолого-педагогическая компетентность педагога	Знание теоретических основ педагогики, психологических закономерностей обучения, воспитания и развития учащихся, педагогических технологий обучения и воспитания.	Консультация педагога-наставника «Современные подходы к классификации методов воспитания»	Январь 2023 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено
			Консультация педагога-наставника «Контрольно-аналитическая деятельность педагога в процессе реализации дополнительных общеобразовательных программ»	Февраль 2023 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено

			Посещение занятий педагогом-наставником	Март 2023	План-конспект занятия, анализ занятия	Выполнено
4	Методическая компетентность педагога	Знание педагогом методов обучения и воспитания, форм организации обучения, средств обучения	Консультация педагога-наставника «Нормативные документы педагога дополнительного образования»	Сентябрь 2022 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено
			Консультация педагога-наставника «Современные классификации методов обучения»	Январь 2023 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено
			Мастерская (воркшоп) «Современные и традиционные способы диссеминации опыта педагогической деятельности»»»	Февраль 2023 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	выполнено
			Выступление с докладом на методическом объединении	Март 2023	Тезисы доклада, электронная	выполнено

			педагогических работников МБУ ДО ДДТ, педагогов-организаторов ОБЖ		презентация к докладу	
5			Модерирование секции воспитательной работы на городской педагогической конференции	Август 2023	Освещение в СМИ, социальных сетях	Выполнено
5	Коммуникативная компетентность педагога	Владение профессиональной речевой культурой, умение аргументировать свою позицию	Мастер-класс для педагогов «Профессиональная культура речи педагога дополнительного образования»	Апрель 2023 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнено
			Посещение внеурочного мероприятия «Форсайт-сессия активной молодежи Железнодорожного района» педагогом-наставником	Апрель 2022	План-конспект занятия	Выполнено

6	Рефлексия педагогической деятельности	Владение навыками самоанализа и рефлексии педагогической деятельности	Консультация педагога-наставника «Рефлексия педагогической деятельности как главное условие профессионального роста»	Май 2023 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнено
			Консультация педагога-наставника «Основные требования к пакету документов педагога при прохождении процедуры аттестации на первую квалификационную категорию»	Июнь 2023 г.	Журнал консультаций педагога-наставника	Выполнено
			Оформление портфолио педагога	Июнь-август 2023 г.	Портфолио педагога	Выполнено

2.3. Информационно-методическое обеспечение педагогического наставничества

реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия наставника и наставляемого в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

2.4. Рефлексивный анализ реализации программы наставничества «Содружество профессионалов», представление результатов

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности	24.10.2022	Прохождение курсов повышения квалификации (144 час)
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер классов.	2 раза в месяц (по отдельному плану)	Семинар и вебинары форума «Педагоги России», посещение семинаров для руководителей детских объединений РСДМО, участие в круглом столе советников директоров по воспитательной работе, прохождение курсов повышения квалификации (144 ч) Корпоративном университете РДШ, прохождение наставляемым курсов в «Орленке»

3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность	Январь 2023	Введена в состав проектной группы по подготовке к конкурсу «За нравственный подвиг учителя»
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми	Ноябрь 2022 Январь 2023	Обучающийся стал победителем отборочного регионального конкурса исследовательских работ «Моя малая Родина» Команда стала призером районного этапа «Юнармейцы, вперед!», призером городских соревнований по лазертагу
5	Организация целенаправленной работы учащимися-лидерами с учетом их индивидуальных возможностей	Март 2023	Обучающийся будет принимать участие в районном этапе городского конкурса «Лидер года»
6	Повышение уровня управленческого мастерства, социального проектирования	Январь-декабрь 2023	Участие в муниципальном проекте «Моя высота»
7	Повышение воспитательно-образовательных компетенций	Март-сентябрь 2023	Представитель Ростовской области на конкурсе «Воспитать человека» (5 место)
8.	Повышение уровня профессионального мастерства	Май-июль 2023	Наставник для участников «Большой перемены» А. Андреевой, Л. Хачикова

2.5. Глоссарий используемых современных форм работы в работе наставнической пары

Кейс-метод	(англ. Case method – кейс-метод, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) – техника обучения, использующая описание реальных социальных, экономических и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации
Имиджмейкинг	Система мероприятий, направленная на формирование имиджа персоны, организации, идеи, которая будет наиболее благоприятным для целевой группы
Форсайт	(англ. Foresight – взгляд в будущее). Это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения
Нетворкинг	(англ. Networking, net – сеть и work – работа), деятельность, направленная на формирование полезных/эффективных и деловых связей
Митап	(англ. Meet up – встреча "на ногах") встреча специалистов единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов, обмена опытом в неформальной обстановке
Воркшоп	Буквально "workshop" переводится как "мастерская". Демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделиться практическими навыками в каком-либо ремесле
Тренд-сессия	Форма проектной деятельности, при которой решение проблем достигается через призму отраслевых федеральных и мировых трендов
Хаккатон	(англ. Hack – хакер и marathon – марафон) – это площадка встречи разных специалистов из одного направления деятельности, где они могут познакомиться друг с другом, обменяться знаниями и идеями или придумать совместный проект, над которым будут работать в дальнейшем
Форум	Образовательные и диалоговые площадки для обмена опытом, общения с экспертами
Сетевой проект	Учебно-познавательная, исследовательская, творческая или игровая деятельность, организованная на основе компьютерной телекоммуникации (электронная почта, социальная сеть, Web-сайт)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов / В. А. Адольф, А. И. Кондратюк, Т. А. Кондратюк, М. С. Зайцева. – Текст : электронный // Народное образование. – 2022. – № 3. – С. 115–120. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48685836> (дата обращения: 17.01.2023)
2. Адольф, В. А. Компетентность педагога в условиях трансформации образования : монография / В. А. Адольф, Т. А. Кондратюк, Н. Ф. Яковлева ; Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева. – Красноярск : КрГПУ, 2022. – 160 с. – Текст : непосредственный.
3. Багаева, И. Д. Ценностное отношение к профессионализму педагогической деятельности : методические рекомендации / И. Д. Багаева, Н. В. Кузьмина, Ю. С. Шапошникова. – Москва : [б. и.], 2019. – 161 с. – Текст : непосредственный.
4. Беляева, О. Л. Наставничество и волонтерство в ресурсном центре педагогического университета / О. Л. Беляева, Л. В. Скакун, Д. В. Черенёв. – Текст : электронный // Открытый мир : объединяем усилия : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, 09–10 ноября 2022 года / Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет ; под редакцией О. Р. Ворошиной. – Пермь : ПГГПУ, 2022. – С. 21–24.
6. Даутова, О. Б. Процесс сопровождения молодого педагога как андрагогический процесс / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева. – Текст : непосредственный // Непрерывное образование. – 2018. – № 4. – С. 16–20.
7. 3. Даутова, О. Б. Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача процесс / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева. – Текст : непосредственный // Человек и образование. – 2018. – № 4. – С. 207–213
8. Наставничество: эффективная форма обучения : информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст : непосредственный.
9. Осипов, П. Н. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования / И. И. Ирисметова, П. Н. Осипов. – Текст : непосредственный // Казанский педагогический журнал. Гуманитарные исследования. – 2020. – № 4. – С. 52–58.
10. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1 КОДЕКС НАСТАВНИКА



**Скиба
Марина
Юрьевна,**
старший методист
МБУ ДО ДДТ
Железнодорожного
района г. Ростова-на-
Дону

+7 (989)5045684

skib4mar@yandex.ru

1. Постоянно работайте над повышением своего профессионального и культурного уровня.
2. Будьте примером. Все, что вы требуете от наставляемого, вы должны знать и уметь сами.
3. Не забывайте, что наставник является руководителем процесса обучения, а не руководителем наставляемого.
4. Ведите диалог с наставляемым на равных, будьте дипломатичны.
5. Не говорите плохо о государственном органе и руководстве. Будьте лояльны по отношению к государству.
6. Не обсуждайте с наставляемым личные качества и недостатки ваших коллег и руководителей.
7. Не обсуждайте со своими коллегами личные качества и недостатки ваших подопечных.
8. Четко и понятно формулируйте задачи.
9. Правильно распределяйте время работы.
10. Комбинируйте различные способы обучения. Больше практики!
11. Творчески подходите к выполнению своей работы.
12. Всегда давайте обратную связь, как положительную, так и отрицательную.
13. Оценивайте не личность наставляемого, а проделанную им работу.
14. Хвалите наставляемого, если проделанная им работа заслуживает одобрения.
15. Уважайте мнение наставляемого.
16. Не бойтесь признавать свои ошибки.
17. Помогайте преодолевать возникающие трудности.
18. Не допускайте, чтобы ваше плохое настроение сказывалось на работе с наставляемым. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации сотрудника в государственном органе, и именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник вольется в коллектив.

Приложение 2.



Манифест наставника МБУ ДО ДДТ



344101

г. Ростов-на-Дону, ул.
Верещагина,10



+7 (863) 262-69-49,
+7 (863) 211-16-06



ddtrostov@yandex.ru



ddt-rostov.ru

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает

информацию, которую передает ему наставляемый*

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

**Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:*

– если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического)

– если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации)

– если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость)

Приложение 3

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8		0
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7			0

5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7			10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7			10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7			10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7			10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7			10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7			10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7			10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7			10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Приложение 2

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6				0
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6				0
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6				
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6				

7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6				
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6				
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6				
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6				
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6				

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)					

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____
 Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
 19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества
Форма наставничества «педагог-педагог»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

личностная оценка наставляемых

Всего участников – Из них:

Довольны совместной работой:

Довольны результатом:

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ - МАСТЕР - КЛАСС «Рефлексия педагогической деятельности как главный двигатель профессионального роста»

*«Отрефлексируй», что ты мыслил, что ощущал ты «от» и «до»,
Не бойся, как обычно, если ты скажешь что-нибудь не то.*

*Любая мысль - к открытию дверца, любое чувство - к мысли путь,
Мы все способны - в это верьте - за горизонты заглянуть!*

*Человек не может по-настоящему
усовершенствоваться, если не помогает
усовершенствоваться другим.
Чарльз Диккенс.*

*Научить человека играть на флейте
можно только в том случае, когда он
сам будет на ней играть.
Сократ.*

*«Тот, кто сумел отрефлектировать действительность,
тот и получит преимущества в движении вперед».
Евгений Доманский. научный сотрудник лаборатории
методологии образования ИСМО РАО.*

«Знакомство с участниками»

- Уважаемые коллеги, здравствуйте! Я рада приветствовать вас в нашей мастерской.
- Хочется узнать ваше настроение (Покажите ваши смайлики).
- Слайд солнечный и хмурый пейзаж. У кого такое настроение? Кто хочет немного погрустить?
- Отлично. Настроение понятно, больше позитива – будем работать.

Цель нашей мастерской: Повысить мотивацию преподавателей к овладению рефлексивной деятельностью, к овладению разными приемами рефлексии.

А ваша цель? (ответы участников мастер – класса)

Задачи мастер- класса

- Познакомить с понятием «рефлексия».
- Дать представление о классификации рефлексии.
- Показать конкретные варианты проведения рефлексии на занятиях.

Актуальность мастер- класса

Структура современного занятия обязательно включает в себя как этап занятия рефлексия.

1. Овладение способностью принимать и сохранять цели и задачи учебной деятельности, поиска средств ее осуществления.

2. Готовность слушать собеседника и вести диалог; готовность признавать возможность существования различных точек зрения и права каждого иметь свою; излагать свое мнение и аргументировать свою точку зрения и оценку событий.

Давайте познакомимся. Я предлагаю назвать свое имя и качество вашего характера, которое начинается на первую букву вашего имени.

Меня зовут Марина, мое качество миролюбивая.

(Представление участников). А теперь Вы.

Познакомились. Давайте оценим, насколько успешно прошло наше знакомство. Если вам понравилась, то поднимите карточки с показом большого пальца вверх, а если нет, то – вниз. Спасибо!

Как сделать занятие живым интересным и полезным? Как сохранить тот интерес? Как сделать процесс обучения таким, чтобы обучающийся ежедневно, выходя из стен филиала, мог сказать, что сегодня узнал много нового и полезного? Как сделать так, чтобы обучающиеся соответствовали современным реалиям времени, были готовы решать современные вопросы, вопросы своего времени?

Сегодня много написано, сказано о том, что мы должны вырастить конкурентоспособную Личность. Обязательным условием создания развивающей среды на занятии является этап рефлексии.

Рефлексия может осуществляться не только как итог занятия, но и как обязательный этап от одного действия к другому, иными словами, на различных этапах занятия. Рефлексия направлена на осознание изученного материала, участия в мероприятии, всего того, в чем участвуем мы и наши студенты, направлена на сбор полученной, переработанной информации, всего того, что мы уже осознали.

Цель рефлексии не просто, чтобы каждый ушел с занятия с выставленной оценкой, а мог выстроить смысловую цепочку, сравнить способы и методы, применяемые другими со своими, осознать и наметить пути своей деятельности.

Психологи особо подчёркивают, что становление и развитие духовной жизни связано, прежде всего, с рефлексией. А что же такое рефлексия?

Предлагаем вам оценить свои знания по данной теме при помощи графических форм представления приёмов рефлексии.

Каждый участник выставляет свой номер на общем листе работы группы. Один педагог от группы озвучивает технику.

1 группа. Техника «График»

Задание: оценить уровень владения материалом по теме «Рефлексия». Поставить свой номер.



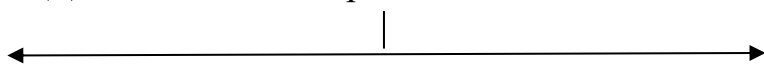
2 – приёмы рефлексии

3 – функции рефлексии

2 группа. Техника «Шкалирование»: приём «Линия».

Задание: оценить уровень владения материалом по теме «Рефлексия». Поставьте свой номер, ответив на вопрос «Используете ли Вы в своей практике техники рефлексии?»

Да Нейтральное Нет



Да – использую

Нет – не использую

0 – отношусь нейтрально

3 группа. Техника «Шкалирование»: приём «Лестница»

Задание: оценить уровень владения материалом по теме «Рефлексия». Поставить свой номер.

применяю технологию

использую приёмы

владею понятием

– Показать общую картину группы (1 минута) – вывесить на общую доску.

– А теперь соотнесите свои знания с теоретическим материалом.

Теория (слайд)

Итак, рефлексия это...

В переводе с латинского – «обращение назад».

Словарь иностранных слов определяет рефлексия как *размышление о своем внутреннем состоянии, самопознание.*

Толковый словарь русского языка трактует рефлексия как *самоанализ* (по Ожегову) или как склонность к анализу своих переживаний, размышлению о своем внутреннем состоянии (по Ефремовой).

В современной же педагогике под рефлексией *понимают самоанализ деятельности и её результатов.*

Рефлексия может осуществляться не только в конце занятия, как это принято считать, но и на любом его этапе.

Рефлексия направлена на осознание пройденного пути, на сбор в общую копилку замеченного обдуманного, понятого каждым. Её цель не просто уйти с занятия с зафиксированным результатом, а выстроить смысловую цепочку, сравнить способы и методы, применяемые другими со своими.

Рефлексия связана с формированием личностных, регулятивных и коммуникативных универсальных учебных действий, с технологией критического мышления.

Я приготовила вам кейсы с краткой теорией и практическим заданием для каждой группы.

1 группа – рефлексия настроения и эмоционального состояния

2 группа – рефлексия деятельности учащихся

3 группа – рефлексия содержания учебного материала

Общая информация для всех групп

1) Классификация рефлексии.

1. По содержанию:

- Устная рефлексия (имеет своей целью обнародование собственной позиции, ее соотнесение с мнениями других людей)
- Письменная рефлексия

2. По цели:

- Рефлексия настроения и эмоционального состояния (целесообразна в начале занятия с целью установления эмоционального контакта и в конце деятельности)
- Рефлексия деятельности (даёт возможность осмыслить способы и приёмы работы с учебным материалом, поиска наиболее рациональных приёмов. Этот вид рефлексии приемлем на этапе проверки домашнего задания, защите проектных работ. Применение данной рефлексии в конце занятия даёт возможность оценить активность каждого на разных этапах занятия).
- Рефлексия содержания (используется для выявления уровня осознания содержания пройденного материала.

3. По типу занятия:

- После усвоения содержания материала
- Промежуточная рефлексия
- Контрольная рефлексия
- Итоговая рефлексия

4. По форме деятельности:

- Индивидуальная (формирование реальной самооценки – за что ты можешь оценить свою работу; беседа по результатам самооценки – почему выбран уровень)
- Групповая (акцентирование ценности деятельности каждого члена группы для достижения максимального результата в решении поставленной задачи)

2) Функции рефлексии в педагогическом процессе (по С.С. Кашлеву):

- **проектировочная** (проектирование и моделирование деятельности участников педагогического процесса);
- **организаторская** (организация наиболее эффективных способов взаимодействия в совместной деятельности);
- **коммуникативная** (как условие продуктивного общения участников педагогического процесса);
- **смыслотворческая** (формирование осмысленности деятельности и взаимодействия);
- **мотивационная** (определение направленности совместной деятельности участников педагогического процесса на результат);
- **коррекционная** (побуждение к изменению во взаимодействии и деятельности).

3) Линии сравнения методов рефлексии (пример)

Метод рефлексии	Цель рефлексии	Место в занятии	Форма деятельности	Функция рефлексии

Кейс 1 группы – рефлексия настроения и эмоционального состояния

1.Познакомьтесь с классификацией и функциями рефлексии в педагогическом процессе.

2.Изучите приемы и методы рефлексии настроения и эмоционального состояния.

3.Представьте один из методов рефлексии, используя графическую схему представления информации.

4.Выступить с итогом деятельности группы (2-3 мин).

Приёмы и методы рефлексии настроения и эмоционального состояния.

1) ДЕРЕВО НАСТРОЕНИЯ

Назначение метода:

Фиксация уровня эмоционального состояния перед занятием, после занятия, в начале учебного дня или в его конце.

Требования к реализации метода.

Оптимальное количество участников – до 25 человек.

Необходимое оборудование.

«Дерево», цветные фигуры красного, жёлтого и зелёного цвета.

Порядок реализации метода.

Руководитель предлагает участникам выбрать фигуру того цвета, которая соответствует их состоянию (в начале или конце занятия, рабочего дня) и вывесить ее на «дерево»; («дерево» располагается на стене, на доске и должно быть видно всем участникам). Руководитель анализирует эмоциональное состояние группы перед занятием, в конце занятия, предлагает высказаться публично, либо наедине некоторым участникам (особенно тем, чье состояние изменилось)

2) КОМПЛИМЕНТ

Педагог предлагает каждому участнику взаимодействия, находящемуся в круге, сказать комплимент сидящему слева (или справа). По желанию можно использовать атрибуты эстафеты (ручка, открытка) или живой цветок, который создаст атмосферу благоприятной коммуникации (особенно, если в группе присутствуют девушки).

Педагог задает алгоритм рефлексии:

- опишите ваше эмоциональное состояние;
- объясните причины положительного настроения;
- зафиксируйте ваш эмоциональный подъем;
- подумайте, зачем мы говорим друг другу комплименты;
- почему отрицательные адреса появляются в наших мыслях быстрее и чаще, чем положительные обращения?
- каков бы был мир, если бы все люди говорили только чистые и душевные слова?

3) ОСТРОВА

На большом листе бумаги рисуется карта с изображением эмоциональных «островов»: о. Радости, о. Грусти, о. Недоумения, о. Тревоги, о. Ожидания, о. Просветления, о. Воодушевления, о. Удовольствия, о. Наслаждения, Бермудский треугольник и др.

Карта островов вывешивается на доске (стене) и каждому участнику взаимодействия предлагается выйти к карте и маркером нарисовать свой кораблик в соответствующем районе карты, который отражает душевное, эмоционально-чувственное состояние участника после состоявшегося взаимодействия. Например: «Мое состояние после состоявшегося взаимодействия характеризуется удовлетворением, осознанием полезности дела, положительными эмоциями. Я нарисую свою яхту, дрейфующей между островами Удовольствия, Радости и Просветления».

Каждый из участников имеет право нарисовать на карте и какой-либо новый остров со своим названием, если его не совсем устраивают уже имеющиеся. После заполнения карта вывешивается на всеобщее обозрение, педагог может предложить проанализировать его. Эта технология может быть использована педагогом в конце каждого учебного дня на протяжении определенного периода времени. Карты каждого дня можно вывешивать в аудитории и в конце недели сравнивать их, выясняя, как изменилось состояние обучаемых.

4) РЕФЛЕКСИВНЫЙ РИНГ

Поочередно каждый из участников состоявшегося дела приглашается на рефлексивный ринг (в круг), рефлексируя итоги и ход дела по заданному алгоритму:

- эмоциональное состояние, мотивы деятельности, состояние знаний;
- причины состояния;
- оценка прошедшего дела и т.д.

После рассказа-рефлексии одного участника другие обращаются к нему с разнообразными вопросами, углубляя рефлекссию. Возможен и другой вариант реализации этого технологического приема, когда на рефлексивный ринг приглашается по паре участников. Сначала они обмениваются вопросами между собой, рефлексируя состоявшееся дело, затем к ним могут обратиться с вопросами другие участники взаимодействия.

2 группа – рефлексия деятельности учащихся

Кейс 2 группы – рефлексия деятельности учащихся

1.Познакомьтесь с классификацией и функциями рефлексии в педагогическом процессе.

2. Изучите приемы и методы рефлексии деятельности учащихся.

3.Представьте один из методов рефлексии, используя графическую схему представления информации (информацию о графических схемах смотрите в приложении).

4.Выступить с итогом деятельности группы (2-3 мин).

Приёмы и методы рефлексии деятельности учащихся

1) АНКЕТА-ГАЗЕТА

На большом листе бумаги (ватмана) участникам педагогического взаимодействия предлагается выразить свое отношение, дать оценку состоявшегося взаимодействия в виде рисунков, дружеских шаржей, карикатур, стихотворных строк, небольших прозаических текстов, пожеланий, замечаний, предложений, вопросов и т.п. После того, как в оформлении и выпуске газеты все приняли участие, она вывешивается на всеобщее обозрение.

2) *Все у меня в руках!*

На доску прикрепляется плакат с изображением ладони. Большой палец – «Над этой темой я хотел(а) бы еще поработать», указательный – «Здесь мне были даны конкретные указания», средний – «Мне здесь совсем не понравилось», безымянный – «Психологическая атмосфера», мизинец – «Мне здесь не хватало...». Участники рисуют на листах бумаги свою руку и вписывают внутри контура свои ответы на эти вопросы. Затем листы вывешиваются, и всем участникам предоставляется время для знакомства с ответами друг друга. В кругу обсуждаются результаты работы. Можно в ходе работы семинара предложить участникам отдельные ответы перенести на карточки, которые затем прикрепляются к общему большому рисунку руки. Это поможет преподавателю, ведущему окончательное обсуждение итогов работы, классифицировать ответы и представить их в виде резюме.

3) *Голодный или сытый?*

Упражнение может проводиться неоднократно в течение курса.

Цель: организация процесса рефлексии. Участники имеют возможность определить, насколько они удовлетворены тем, что получили в ходе обучения. Благодаря данному упражнению, преподаватель имеет возможность получить конкретную обратную связь от каждого студента и в дальнейшем учесть их пожелания. Участникам эта процедура покажет, насколько успешно работала группа.

Подготовка и проведение: Преподаватель предлагает тем участникам группы, которые чувствуют на данный момент, что они уже «насытились» содержанием изучаемого предмета, встать около двери; тем, кто еще ощущает себя «голодным» – у окна. Перед выполнением упражнения необходимо предупредить участников о соблюдении полной тишины и недопустимости переговоров. После выполнения данной части следует обсуждение, в ходе которого каждый, по возможности, рассказывает о том, что оказало влияние на его решение. Рекомендуются начинать с «сытых». Преподаватель либо экспертная группа фиксирует все высказанные «голодными» важные потребности и, в заключение, обсуждается то, что можно сделать для удовлетворения их «голода».

4) *«ИНСЕРТ»*

Чтение текста с пометками:

+ я это знал,

- я этого не знал,

! это меня удивило

? хотел бы узнать подробнее.

Составление таблицы, выписываются основные положения из текста

5) «Уборка в доме»

Цель: Выяснить получить обратную связь, определение каждым участником, что было полезным, а что было бесполезным.

Время: 15 мин.

Численность: Все участники

Материал: три листа большого формата с рисунками, фломастеры.

Проведение:

К стене прикрепляются три больших листа на первом нарисован чемодан, на втором - мусорная корзина, на третьем – мясорубка. Каждый участник получает три цветных листочка.

На «чемодане» участник пишет то, что он вынес с урока или семинара, заберет с собой и будет активно применять.

На втором листе то, что оказалось бесполезным, ненужным и что можно отправить в корзину.

На третьем листе то, что оказалось интересным, но пока не готовым к применению, то, что нужно ещё додумать и доработать.

6) «Ресторан»

Цель: Выяснить получить обратную связь от учеников от прошедшего урока.

Время: 5 мин. на подготовку; 1-3 мин. каждому участнику (на ответ).

Численность: Все ученики

Материал: лист большого формата, фломастеры, скотч, цветные карточки

Проведение:

На доске приклеиваются картинка «Повар» и вопрос: «Насытились?», Учитель предлагает ученикам представить, что сегодняшний день они провели в ресторане и теперь директор ресторана просит их ответить на несколько вопросов:

- Я съел бы еще этого...
- Больше всего мне понравилось...
- Я почти переварил...
- Я переел...
- Пожалуйста, добавьте...

Участники пишут свои ответы на карточки и приклеивают на лист, комментируя.

Примечание: Для педагога этот этап очень важен, поскольку позволяет выяснить, что усвоено хорошо, а на что необходимо обратить внимание. Кроме того, обратная связь позволяет педагогу скорректировать занятия на будущее. В завершении педагог резюмирует итоги, при необходимости дает задание на дом и напоследок говорит хорошие слова ребятам.

3 группа – рефлексия содержания учебного материала

Кейс 3 группы – рефлексия содержания учебного материала

1.Познакомьтесь с классификацией и функциями рефлексии в педагогическом процессе.

2. Изучите приемы и методы рефлексии содержания учебного материала.

3. Представьте один из методов рефлексии, используя графическую схему представления информации (информацию о графических схемах смотрите в приложении).

4. Выступить с итогом деятельности группы (2-3 мин).

1)

Схема «Фишбоун» или «Рыбий скелет»



Данная графическая техника помогает структурировать процесс, идентифицировать возможные причины проблемы (отсюда еще одно название – причинные (причинно-следственные) диаграммы (причинные карты)). Такой вид диаграмм позволяет проанализировать причины событий более глубоко, поставить цели, показать внутренние связи между разными частями проблемы.

Голова – вопрос темы, верхние косточки – основные понятия темы, нижние косточки – суть понятий, хвост – ответ на вопрос. Записи должны быть краткими, представлять собой ключевые слова или фразы, отражающие суть.

2)

«Шесть шляп мышления»

В практику развития мышления метафору «шести шляп» ввел известный психолог Эдвард де Боно. Выражение «put on your thinking hat (cap)» (дословно: надень свою мыслительную шляпу) на русский язык можно перевести как «призадуматься, поразмыслить». Обыгрывая этот оборот, Э. де Боно предлагает «поразмыслить» шестью различными способами.



Метод «шести шляп мышления» используется для разностороннего анализа каких-либо явлений, для проведения занятия по обобщению опыта (после экскурсии или изучения достаточно большой темы и т. д.).

Группа школьников делится на шесть групп. Каждой группе вручается одна из шести шляп. Причем, в некоторых классах используются настоящие разноцветные шляпы, сделанные из картона. Каждой группе предлагается представить свой опыт, свои впечатления и мысли исходя из цвета шляпы.

Рефлексия в «шести шляпах» может осуществляться не только в группе, но и индивидуально. Этот метод побуждает учащихся к разнообразной, «разноцветной» оценке изученного и пережитого, что и является одной из важных характеристик критического мыслителя. Эти оценки могут быть ценны сами по себе, а могут быть использованы при написании заключительного эссе.

Но будем помнить, что важная задача фазы рефлексии – определение направлений для дальнейшего развития...

Белая шляпа

Белая шляпа – мыслим фактами, цифрами. Без эмоций, без субъективных оценок. Только факты!!! Можно цитировать чью-то субъективную точку зрения, но бесстрастно, как цитату. Пример: «Какие события произошли в этой книге?», «Перечислите героев романа» и т. д.

Желтая шляпа

Позитивное мышление. Необходимо выделить в рассматриваемом явлении позитивные стороны и (!!!) аргументировать, почему они являются позитивными. Нужно не просто сказать, что именно было хорошо, полезно, продуктивно, конструктивно, но и объяснить, почему. Например, «Наиболее эффективным решением экологической проблемы в Северо-Западном регионе будет строительство частных магистралей, потому что...».

Черная шляпа

Противоположность желтой шляпе. Нужно определить, что было трудно, неясно, проблематично, негативно, вхолостую и – объяснить, почему так произошло. Смысл заключается в том, чтобы не только выделить противоречия, недостатки, но и проанализировать их причины. «Эта химическая реакция осталась для нас непонятной, потому что мы мало решали задачи, связанные с ней».

Красная шляпа

Это – эмоциональная шляпа. Нужно связать изменения собственного эмоционального состояния с теми или иными моментами рассматриваемого явления. С каким именно моментом занятия (серии занятий) связана та или иная эмоция? *Не нужно объяснять*, почему Вы пережили то или иное эмоциональное состояние (грусть, радость, интерес, раздражение, обиду, агрессию, удивление и т. д.), но лишь осознать это. Иногда эмоции помогают нам точнее определить направление поиска, анализа. «Финал “Поединка” вызвал у меня чувство растерянности и обреченности».

Зеленая шляпа

Это – творческое мышление. Задайтесь вопросами: «Как можно было бы применить тот или иной факт, метод и т.д. в новой ситуации?», «Что можно было бы сделать иначе, почему и как именно?», «Как можно было бы усовершенствовать тот или иной аспект?» и др. Эта «шляпа» позволяет найти новые грани в изучаемом материале. «Если бы Достоевский описал старуху-процентщицу более детально, описал ее чувства и мысли, восприятие поступка Раскольникова было бы иным».

Синяя шляпа

Это – философская, обобщающая шляпа. Те, кто мыслит в «синем» русле, старается обобщить высказывания других «шляп», сделать общие выводы, найти обобщающие параллели и т. д. Группе, выбравшей синюю шляпу, необходимо все время работы поделить на две равные части: в первой – походить по другим группам, послушать, что они говорят, а во второй – вернуться в свою «синюю» группу и обобщить собранный материал. За ними – последнее слово.

3)

Приём «Таблица – ЗХУ»

Пример таблицы:

ЗНАЮ	ХОЧУ УЗНАТЬ	УЗНАЛ
Первые люди жили стаей, затем общинами.	Где появились первые люди? Как люди	• Ответы на поставленные вопросы учащиеся находят в

Если вы хотите на уроке собрать уже имеющийся по теме материал, расширить знания по изучаемому вопросу, систематизировать их, тогда вам подходит таблица «знаю – хочу знать – узнал»:

З - что мы знаем	Х - что мы хотим узнать	У - что мы узнали, и что нам осталось узнать
-------------------------	--------------------------------	---

Чтобы добыть себе питание люди кочевали.	заселили нашу Землю? Почему сейчас люди не кочуют?	тексте учебника в течение урока. • Если нет ответа на поставленный вопрос – работа продолжается дома.
--	--	--

Цели ее применения:

1. Обучение умению определять уровень собственных знаний.
2. Пробуждение интереса к получению новой информации.
3. Обучение умению соотносить новую информацию со своими установившимися представлениями.

Стратегия З-Х-У была разработана профессором из Чикаго Донной Огл в 1986 г. Она **используется** как в работе с печатным текстом, так и для лекционного материала. Ее графическая форма **отображает** те три фазы, по которым строится процесс в технологии развития критического мышления: вызов, осмысление, рефлексия.

Работа с таблицей ведется на всех трех стадиях урока.

На «стадии вызова», заполняя первую часть таблицы «Знаю», учащиеся составляют список того, что они знают или думают, что знают, о данной теме. Через эту первичную деятельность ученик определяет уровень собственных знаний, к которым постепенно добавляются новые знания. Вторая часть таблицы «Хочу узнать» — это определение того, что дети хотят узнать, пробуждение интереса к новой информации. На «стадии осмысления» учащиеся строят новые представления на основании имеющихся знаний. Работа с использованием стратегии «Инсерт» помогает осветить неточное понимание, путаницу или ошибки в знаниях, выявить новую для них информацию, увязать новую информацию с известной. Полученные ранее знания выводятся на уровень осознания. Теперь они могут стать базой для усвоения новых знаний. После обсуждения текста (фильма и т.п.) учащиеся заполняют третью графу таблицы «Узнал».

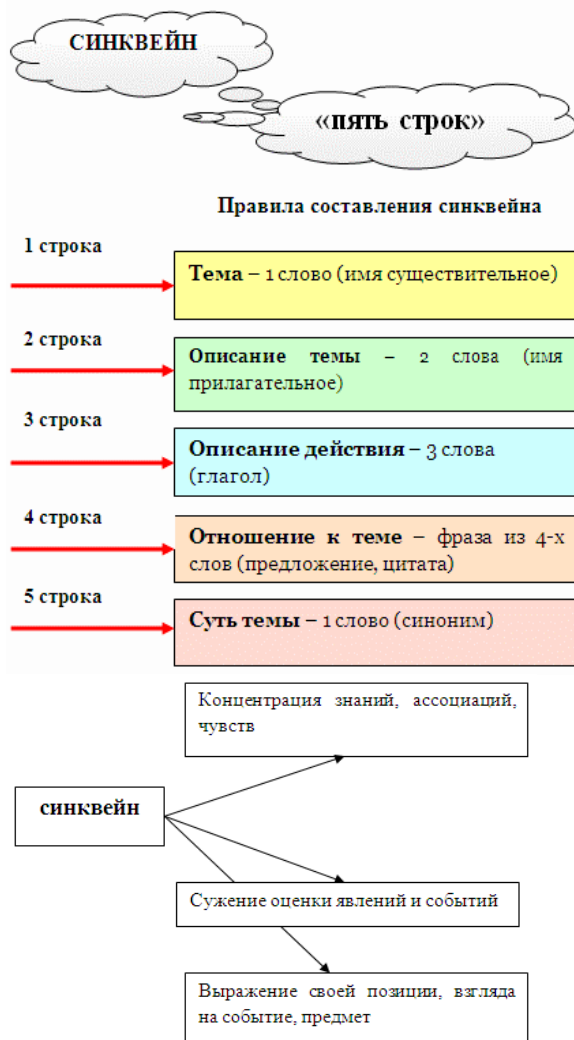
Выделим основные правила работы с приемом «ЗХУ»:

- вспомните, что вам известно по изучаемому вопросу, запишите эти сведения в первой графе таблицы;
- перечислите источники информации;

- попробуйте систематизировать имеющиеся сведения до работы с основной информацией, выделите категории информации;
- поставьте вопросы к изучаемой теме до ее изучения;
- познакомьтесь с текстом (фильмом, рассказом учителя);
- ответьте на вопросы, которые сами поставили, запишите свои ответы в третью графу таблицы;
- посмотрите, нельзя ли расширить список категории информации, включите в него новые категории;
- поработайте с третьей частью таблицы. Создайте новую таблицу, в ней столько граф, сколько категорий информации вы выделили. Заполните ее.

4)

Синквейн



Слово синквейн происходит от французского «пять». Это стихотворение из пяти строк, которое строится по правилам.

1. В первой строчке тема называется одним словом (обычно существительным).

2. Вторая строчка - это описание темы в двух словах (двумя прилагательными).

3. Третья строчка - это описание действия в рамках этой темы тремя словами. Третья строчка образована тремя глаголами или деепричастиями, описывающими характерные действия объекта.

4. Четвертая строка - это фраза из четырех слов, показывающая отношение к теме.

5. Последняя строка - это синоним из одного слова, который повторяет суть темы.

Однако не всегда требуется очень четкое соблюдение правил написания этого вида стихотворения. Например, в четвертой строке можно использовать три или пять слов, а в пятой строке – два слова. Можно использовать в строчках и другие части речи – но только в том случае,



если это необходимо для улучшения текста.

Синквейны полезны в качестве инструмента для синтезирования сложной информации, в качестве среза оценки понятийного и словарного багажа учащихся. Проанализируйте лексическое богатство (или бедность) предложенных синквейнов и сделайте вывод. При внешней простоте формы, синквейн - быстрый, но мощный инструмент для рефлексии (резюмировать информацию, излагать сложные идеи, чувства и представления в нескольких словах не так-то просто). Безусловно, интересно использование синквейнов и в качестве средства творческой выразительности.

Как это делать:

- Название (обычно существительное)
- Описание (обычно прилагательное)
- Действия _____
- Чувство (фраза) _____
- Повторение сути _____

Пример синквейна:

Тайга
 Хвойная, зеленая, необъятная.
 Растет, завораживает, дарит
 Щедра сибирская тайга!
 Берегите!

Организационные формы работы с синквейнами.

- Самостоятельно при выполнении домашней работы
- Самостоятельно на уроке
- В составе малой группы с последующим конкурсом на лучший синквейн, составленный по выбранной теме
- В составе учебной группы при участии преподавателя, выступающего в качестве ведущего,

	<p>помогающего группе составить синквейн</p> <ul style="list-style-type: none"> • При выполнении контрольного задания на составление синквейна, написание рассказа по синквейну или определение темы неполного синквейна.
--	--

1. Рефлексия настроения и эмоционального состояния

Проведение **рефлексии настроения и эмоционального состояния** целесообразно с целью установления эмоционального контакта с классом в начале урока и в конце занятия для закрепления его благоприятного исхода деятельности. Инструментарием педагога в таких случаях является материал, влияющий на сферу чувств: разноцветные карточки, изображения, отражающие спектр эмоций, карточки с изображением лиц, условных знаков, стихотворения, проза, картины.










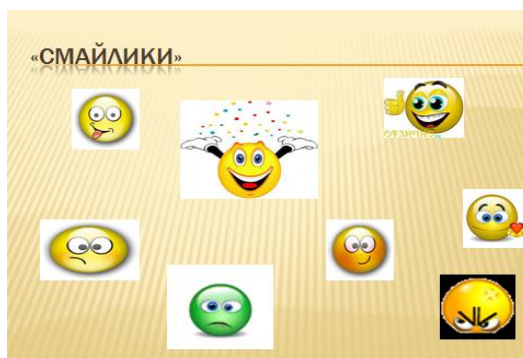
Богато разнообразие цветковых методик рефлексии. Например, «**Цветик – многоцветик**». Дети выбирают для себя лепесток, цвет которого наиболее подходит к цвету настроения. Затем все лепестки собирают в общий цветок.



В случае **рефлексии настроения и эмоционального состояния** школьникам, предлагается рефлексивный прием «**Солнышко**». Инструкция: Закончи предложение: «Моё настроение похоже на...»:

- солнышко;
- солнышко с тучкой;
- тучку;

ЦВЕТОГРАММА			
работа по карточке - орфограммы	устное сочинение «В гостях у Световика»	стр. 154 упр. 408	дополнительное задание: кроссворд
			
 у меня всё получилось, уверенность, спокойствие			
 у меня были ошибки, но я всё понял и успешно исправил			
 у меня не получается, мне нужна помощь			



Для анализа эмоционального состояния можно предложить учащимся сделать цветовую миниатюру, отражающую их удовлетворённость уроком.

Эта рефлексия называется «**ЦВЕТОГРАММА**»

– **Метод «Цветограмма»** эффективен в конце урока, он может сочетать в себе рефлексию содержания учебного материала и рефлексию деятельности ребенка на каждом этапе урока. Для проведения этого приема понадобятся наборы цветных карточек по количеству учащихся и демонстрационная схема. Инструкция учителя: «Составьте цветограмму урока по данной схеме».

Творческим является рефлексивный прием «**Смайлики**» – ученикам раздаются размноженные листы с упрощённым изображением человека, у которого не нарисовано лицо. Ребята сами рисуют те эмоции, что свойственны им сейчас. Они могут дополнить изображение деталями (воздушным шаром, букетом, или же тяжёлой сумкой в руке), что будет дополнять общее впечатление: Понравился ли мне урок? Остались ли у меня вопросы? Доволен ли я своей работой? Можно использовать набор готовых цветных смайликов.

(целесообразно проводить в начале урока с целью установления эмоционального контакта или в конце деятельности)

Можно применять:

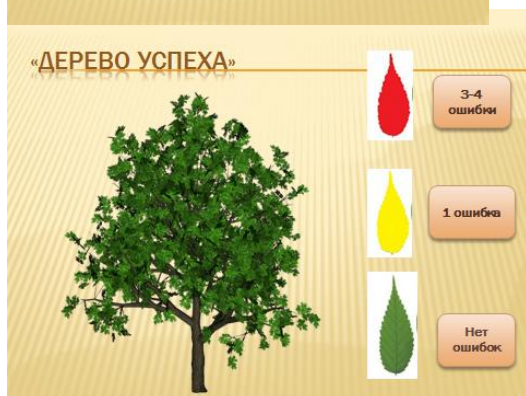
- карточки с изображением лица;
- показ большого пальца вверх или вниз;
- «солнышко» - мне всё удалось, «солнышко и тучка» - мне не всё удалось, «тучка» - у меня ничего не получилось;
- «радостный сказочный герой» - всё хорошо, «грустный сказочный герой» - плоховато;
- «маятник настроения» - отображает настроение ребёнка (Маятник в сторону картины с ясным небом или пасмурным).

2. Рефлексия деятельности

Рефлексия деятельности помогает оптимизировать учебный процесс. Ученики с её помощью осмысливают свой образ работы с учебным материалом (методы, приёмы, упражнения). То есть они сами участвуют в повышении эффективности учебного процесса. Этот вид рефлексии позволяет оценить активность учеников на всех этапах урока, например, на этапе актуализации знаний или в конце урока. Применение этого вида рефлексии в конце урока дает возможность оценить активность каждого ребенка на разных этапах урока.



Например, прием «Лестница успеха». Ребенок сам должен оценить, на какой ступеньке он оказался в результате деятельности во время урока, т.е. оценить достигнутые результаты.



Или рефлексивный прием «Дерево успеха», где определенным цветом листьев обозначены уровни усвоения материала, аналогичный ему прием – «Яблоня» – на изображении яблони необходимо прикрепить яблоки зеленого и красного цветов, в соответствии с тем понятен ли был материал на уроке и насколько продуктивным был урок для учащихся.

«Гномик весёлый и грустный»

ГНОМИК ВЕСЕЛЫЙ И ГРУСТНЫЙ



он

в
ученика)

1. рефлексия деятельности

(этот вид приемлем на этапе проверки домашнего задания, защите проектных работ; даёт возможность осмысления способов и приёмов работы с учебным материалом, поиска наиболее рациональных; а применение конце урока покажет активность каждого

Можно применять:

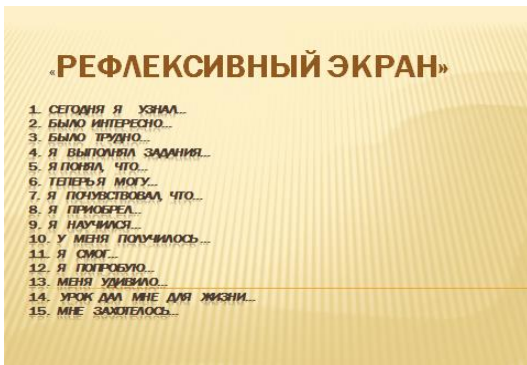
- «лесенка успеха» - нижняя ступенька - у меня ничего не получилось; средняя ступенька - у меня были проблемы; верхняя ступенька - мне всё удалось;
- «наряди ёлку» - успешно выполнил задание – повесил шарик, были ошибки – шарик остался возле ёлки;
- «дерево успеха» - зелёный лист – нет ошибок, жёлтый лист – 1 ошибка, красный лист – 2-3 ошибки; и другие;
- «светофор» - зелёный свет — дело понравилось, жёлтый — понравилось, но не всё, красный — не понравилось;

Все эти варианты целесообразнее использовать в 1-2 классах, т.к. дети любят играть, любят всё яркое, привлекающее внимание.

Но ведь ребёнок должен иметь продвижение в своём развитии. И в рефлексивной деятельности есть такое продвижение.

Рефлексия в конце урока – это уже классика жанра. Учителю важно не только узнать и понять эмоциональное состояние ученика в финале учебного занятия, но и то, насколько продуктивным для него стал урок. Ребята должны оценить свою активность на уроке, полезность и интересность форм подачи знаний, увлекательность урока, коллективную работу. Оптимальный для этого вид рефлексии – **рефлексия содержания учебного материала**. Она помогает выявить такой фактор, как осознание содержания материала. В этом случае используются самые разные приёмы, основанные на слиянии имеющихся знаний с новыми, на анализе субъективного опыта. Рефлексия содержания учебного материала используется для выявления уровня осознания содержания пройденного. В этом случае используются самые разные приёмы:

Эффективен прием **незаконченного предложения**, тезиса. Например, методика «**Рефлексивный экран**». Экран с незаконченными предложениями находится перед глазами детей. Они по желанию выбирают себе фразу и заканчивают ее самостоятельно.



*Сегодня я узнал...
Было интересно...
Было трудно...
Я выполнял задания...
Я понял, что...
Теперь я могу...
Я почувствовал, что...
Я приобрёл...
Я научился...
У меня получилось...
Я смог...
Я попробую...
Меня удивило...
Урок дал мне для жизни...
Мне захотелось...
Расскажу дома, что ...*

Зачем необходима рефлексия на занятии?

Для обучающихся –
– Подведение итогов (Что узнали? Как работали?)

– Обобщение результатов
– Выяснение впечатлений
– Отметить успехи, достижения
– Обрисовать перспективы движения

Для преподавателя

– Оценка собственной работы
– Выводы о необходимости корректировки программы, методов, приёмов.

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГА МАСТЕР - КЛАССА:

В заключении мне хотелось бы рассказать одну притчу. “Жил мудрец, который знал всё.

Один человек захотел доказать, что мудрец знает не всё. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: “Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мёртвая или живая?” А сам думает: “Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мёртвая – выпущу”. Мудрец, подумав, ответил: “Всё в твоих руках”.

Так все в наших руках. Именно мы можем сделать так, чтобы ребенок чувствовал себя любимым, нужным, а главное – успешным.

Успех, как известно, рождает успех. В школе не должно быть неудачников. Главная заповедь учителя – заметить даже самое маленькое продвижение ученика вперёд и поддержать его. У рефлексивных людей путь от первых трудностей до первых успехов значительно короче

Человек критического ума, склонный к анализу, умеющий отделить нужное от ненужного, как правило, обладает сильным духом. А тот, кто не размышляет над услышанным и увиденным, не только не приобретает нового, но и теряет старые познания. Дух его слабеет. Абай

РЕФЛЕКСИЯ МАСТЕР - КЛАССА

И в заключении я предлагаю вам оценить нашу совместную работу. Если наше общение показалось вам интересным, полезным и вы будете применять это в своей работе прикрепите красный шар к новогодней елочке, серебристый – если что-то было, конечно, а вообще – ни то, ни сё, пропавший день.

– Спасибо за рабо

КВЕСТ

с элементами тренинга «Мы – команда» разработали Скиба М.Ю. и Скиба К.В.

Цель мероприятия: формирование дружелюбного, терпеливого и уважительного отношения к личности каждого ученика, сплочение классного коллектива.

Задачи:

- развитие навыков общения (умение слушать друг друга);
- воспитание уважительного отношения к окружающим.

Время проведения: 35-40 минут.

Условия проведения:

необходимо пространство, позволяющее обеспечить безопасность детей; педагогу важно уделять внимание эмоциональной поддержке группы, создания доброжелательной атмосферы.

Ход занятия:

Педагог и дети садятся на приготовленные заранее стулья (расставленные по кругу) образуя тем самым ресурсный круг.

Здравствуйте ребята, я очень рада видеть Вас! Сегодня наша встреча называется «**Мы – команда**», потому, что **Мы** единый классный коллектив, мы будем стараться прислушиваться к друг другу и помогать.

- Ребята, а вы умеете себя хвалить? Любите себя хвалить?

Ответы ребят

- Сейчас я предлагаю вам выполнить упражнение

Упражнение №1 «Самопохвала»

- Мы будем называть своё имя и хвалить себя за какой-то поступок или черту характера. Думаю, что у каждого найдется за что себя похвалить.

- Меня зовут Татьяна Ивановна и я хвалю себя за то, что я гостеприимная!

Дети представляют себя...

- Ребята, а кому было сложно себя похвалить?

- Почему порой бывает себя сложнее хвалить чем другого человека?

Хорошо молодцы, а сейчас

- поднимите руку те, у кого сейчас хорошее настроение;

- похлопайте в ладоши те, кто уверен в себе;

- потопайте ногами те, кто настроен на активную работу.

Сегодня у вас будет возможность испытать себя, выполняя различные задания, но нельзя забывать о правилах. Еще есть одно условие – задание засчитывается, если его выполнили все участники. Причем, важно не кто лучше его сделает, а что бы делали все.

Но в начале я вам расскажу притчу:

В одном селе умирал глава большой семьи. Он попросил принести веник и предложил своим сыновьям сломать его. Каждый попытался, но хотя все они были сильные люди, ни одному не удалось справиться. Тогда

отец попросил разрезать проволоку, связывающую веник, и предложил сыновьям сломать рассыпавшиеся прутья. Они с легкостью сделали это. Отец сказал: "Когда меня не будет, держитесь вместе, и любые испытания вам не страшны. А поодиночке вас легко сломать как эти прутья".

Сегодня мы посмотрим, на сколько вам удастся действовать вместе прислушиваясь к друг другу. Итак, начнем.

Основная часть.

Упражнение №2 «Пообщаемся руками»

Ребята рассчитайтесь на первый, второй (образуйте внутренний и внешний круг, 1 –й внутренний, 2- й внешний). Встаньте на против друг друга и закройте глаза.

- поздоровайтесь руками;
- поздоровайтесь локтями;
- потолкайтесь ладошками;
- согрейте руки друг друга;
- похлопайте ладошками. А сейчас откройте глаза и сделайте один шаг вправо и поменяйтесь местами и сделайте это упражнение еще раз.

Кому было легко выполнить это упражнение, а кому трудно?

Упражнение № 3 «Топь»

Педагог: Перед вами болото. Вы должны пересечь его, но можете передвигаться только по кочкам. Если кто-то ступит в болото, упражнение начинается сначала. Перейти болото необходимо «цепочкой» держа друг друга за руки.

Ребята встают в ряди берутся за руки. Дети должны цепочкой перейти «болото» по кочкам (листы бумаги А4 с надписями). Важно пройти не быстро, а правильно выполнить условия и действовать сообща.

Каточки с надписями

«Сила коллектива», «Опора на других», «Понимание», «Уважение», «Преодоление страха»
«Поддержка», «Вера в себя», «Доверие», «Решение проблемы», «Сплоченность»

Педагог: что вы испытали выполняя задание? Что помогло вам выполнить это задание?

Педагог: молодцы ребята у вас хорошо получилось, действовали сообща и помогали друг другу советом.

Итоговое упражнение «Подарок - пожелание»

Сейчас, пожалуйста встаньте в круг и рассчитайтесь по порядку, каждый запомнит свой номер. Здесь в этом кабинете, для каждого из вас приготовлен подарок. Подарок – это пожелание для вас! Вспомните свой номер и под этим номером вы найдете свой подарок. И помните, ничто не случайно. То, что скажет твой подарок- предназначено именно тебе. Каждый ребенок находит свой листок с пожеланием.

Пожелания.

- ***Улыбнись! Рядом с тобой твои друзья!***
 - ***Чтобы контролировать ситуацию надо оставаться спокойным.***
 - ***У тебя все получится!***
 - ***Любую проблему можно решить, верь в себя!***
 - ***У тебя все получится, верь в свои силы!***
 - ***Пусть маленькие радости делают счастливым каждый день!***
 - ***Будет отличным настроением, тебя ждут приятные сюрпризы)***
 - ***Пусть твои цели будут достигнуты, а мечты - заветными.***
 - ***Начни свой день с улыбки.***
 - ***Проведи эти выходные с друзьями.***
 - ***Будут чудесными открытия и приятными встречи!***
 - ***Тебя ждет удача!***
 - ***Пусть рядом будут открытые и добрые люди!***
 - ***Близкие и родные всегда поддержат твои начинания!***
 - ***Будь в себе уверен! Ты сможешь добиться успеха в учебе и делах!***
- Спасибо!

Приложение 7

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ СКИБА МАРИНЫ ЮРЬЕВНЫ, педагога дополнительного образования МБУ ДО ДДТ

Я, Скиба Марина Юрьевна. Являюсь старшим методистом и педагогом дополнительного образования МБУ ДО ДДТ Железнодорожного района города Ростова-на-Дону. Более 10 лет работала заместителем директора по воспитательной работе в общеобразовательном учреждении города Волгодонска. Обучающиеся под моим руководством становились победителями региональных, Всероссийских и международных конкурсов. Основными своими профессиональными достижениями считаю победу в Ростовском городском конкурсе руководителей детских общественных объединений «Лидер года», последовавшую за ним победу в региональном конкурсе «Сердце отдаю детям» (номинация: «Социально-педагогическая»), а также возможность представлять Ростовскую область на Всероссийском конкурсе.

Пришла работать в систему образования неслучайно; моя мама работала педагогом французского языка. Теперь наш семейный путь в образовании продолжает моя дочь - Скиба Кристина Вячеславовна. Успешно пройдя отбор по программе «Навигаторы детства-2.0», она активно участвует в деятельности организаций: «ЮИДовцы Дона», Российского движения школьников, Всероссийского детско-юношеского военно-патриотического общественного движения, «Юнармия», «Российское движение детей и молодежи». Получив образование на факультете «Менеджмент» в области «Управление проектами», пришла работать педагогом дополнительного образования.

Практические умения, приобретенные ею в качестве вожатого летних лагерных смен, существенно облегчают задачу наставника, которым я стала для молодого педагога. Неформальное и дополнительное образование детей, с одной стороны, решают одни и те же задачи, ориентированы на сходные целевые группы, осуществляют свою деятельность примерно в одних и тех же направлениях. Вместе с тем, несмотря на схожие черты, дополнительное образование детей отличается от структур неформального образования особенностями функционирования, институциональной инфраструктурой. Я уверена, что образование, наполненное неформальным содержанием обучения и воспитания, носит инновационный характер и, несомненно, будет востребовано в будущем. Моему наставляемому следует создавать среду совместного обучения, где формальное и неформальное уживается между собой.

Отношу себя к типу «Наставник-консультант», который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса. Для молодого педагога важно умение понимать себя, осознавать и умело использовать собственные резервы, грамотно определять перспективы самоопределения и самопродвижения, в профессиональных ситуациях использовать имеющиеся знания о себе как о личности педагога. Прежде всего, следует научиться владеть собой, правильно распределять время и усилия, постоянно заниматься самосовершенствованием и самообразованием. и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Сложность адаптации наставляемого заключалась в том, что новые трудовые функции и профессиональные задачи необходимо осваивать одновременно, в полном объеме и постоянно; педагогу дополнительного образования необходимо специально организованное научно-методическое сопровождение, позволяющее перейти с пассивной модели адаптивного поведения к активной модели профессионального развития в изменившихся условиях деятельности.

Центральное звено в организации помощи молодому педагогу - предварительная работа. Нет необходимости читать лекции, проводить теоретические занятия. Молодой педагог нуждается в практических советах. Поэтому мне, как наставнику, в первую очередь, необходимо было обратить внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса, требования к ведению документации, формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся, познакомить со структурой (планами, расписанием, графиками) учебной, методической, воспитательной работы, документацией, основными требованиями по её ведению, определить круг обязанностей и полномочий. С этой целью начинающему педагогу было предложено заполнить специальные диагностические анкеты (приложение 1), на основании которых в

дальнейшем стал выстраиваться индивидуальный план-программа его профессионального становления, развития и самосовершенствования.

На этапе адаптации молодого педагога наиболее эффективной формой поддержки стало *разработка памяток* (методический глоссарий, методическая копилка по определению типа урока, эффективный выбор работы с учащимися, анализ и самоанализ урока, как правильно организовать работу с родителями, рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий, психологические упражнения для развития внутренних средств регуляции (приложение 2) и др.).

В первый день работы молодого специалиста проведено *анкетирование по изучению потребностей молодого педагога в моделировании, реализации и рефлексии своей педагогической деятельности*. вместе проработали содержание памяток и даже дополнили (после того, как наставляемый самостоятельно проработал самостоятельно). В течение 1-ой недели молодой педагог, с целью установления комфортного психологического климата, принял участие в *тренинге «Расскажи о себе!»*. Здесь же нами совместно был принят манифест и кодекс наставника (прилагаются к работе), определены сроки программы, а также важность ответственного и включенного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы: конфиденциальности взаимодействия (и исключений), необходимости честной и открытой коммуникации, личных границ взаимодействия. Результаты этапа: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между нами возникло понимание, готовы поставить совместные цели.

В октябре 2022 года Кристина Вячеславовна приняла участие в большом районном *торжественном мероприятии, посвященном Дню учителя*. В ходе мероприятия педагогическому сообществу были представлены молодые коллеги, пришедшие в этом году в учреждения. На этом же мероприятии чествовали опытных педагогов, в том числе и труд наставника, Скиба М.Ю.

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе адаптации наставнику необходимо развить это свойство в наставляемом на его собственном примере. Предлагаю ему заполнить *таблицу «Мои достижения»* из 25 достижений, прошу включить в них не только общепризнанные (карьера/ дипломы), но и личностные. Выделяем 10-15 минут на рефлекссию, проговаривая выбор достижений, их значимость для наставляемого.

Наши встречи, как наставника и наставляемого, в течение всего периода адаптации, посвящены рассмотрению актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых будет несовершенным процесс становления молодого специалиста: права и

обязанности педагога; личностно- профессиональные качества педагога, профессионально-педагогическая культура и пути ее формирования; педагогическая этика; психологическое сопровождение образовательного процесса. Наряду с рекомендациями по составлению тематического планирования, и ликвидации пробелов в знаниях методики преподавания, стараюсь предостеречь молодого коллегу от общих типичных ошибок неопытных педагогов, провести так называемую, *пропедевтику*. С этой целью была предложена памятка «Классификация ошибок, допускаемых начинающим учителем и пути их устранения» (приложение 3). объективная оценка знаний учащихся; управление развитием творческих способностей обучающихся; анализ и самоанализ деятельности педагога и др. Большое внимание уделяется вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с учениками, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо. Успех молодого учителя нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Начинающему педагогу необходимо научиться, как правильно стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть. На помощь приходят *занятия по ораторскому мастерству* (как педагог -филолог я занимаюсь постановкой речи, владею навыками техники речи).

В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с учащимися проводятся индивидуальные консультации, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста. Предлагаю наставляемому различные психолого-педагогические ситуации с позиции педагога-наставника, совместное *решение прикладной задачи/теста в ходе педагогической игры* (приложение 5). Прослушивание или проигрывание практической ситуации формирует умение ставить себя в ситуацию стороннего наблюдателя, что создает условия для проведения более объективного анализа деятельности, необходимого для ее коррекции уже на самом первом этапе освоения профессии. Данная методика легла в основу *квеста для педагогов: «Школа будущего»*, где молодой педагог погружается в ситуацию планирования и проведения уроков в школе будущего.

Существуют многочисленные традиционные формы работы, в которые всегда можно привнести элементы новизны. Не стоит отказываться от педагогических чтений и лекций. В настоящее время совместно с удовольствием участвуем *в вебинарах издательства «Просвещение»*.

Совместно с наставляемым провели игру для молодых педагогов: «Создай свой бизнес», где удалось погрузиться в ситуации планирования и реализации собственного проекта. Цель: выявление ролевых моделей с использованием симуляции различных жизненных ситуаций в условиях команды, требующих принятия решения в заданных условиях. По

совокупности результатов выделяется основная поведенческая модель. К расчету прилагается «ключ». Определены семь командных ролей, которыми характеризуется ролевое разнообразие группы: Аналитик (критическое мышление и решения, наделенные смыслом), Лидер (эмоциональный интеллект), Креатор (креативное мышление), Диджитал-эксперт (цифровое мышление), Продюсер (коммуникация), Визионер (трансдисциплинарность и системное мышление), Координатор (кооперация и управление вниманием).

Стимуляция – 10 ситуаций, в каждой из которых представлено 7 ролей возможного поведения в команде («Твоя роль в команде»).

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на тематическом фоне, на экране так, что участник видит заданную ситуацию, а ниже варианты поведения. В качестве результатов по наибольшему количеству ответов выбирается одна из следующих ролей

- Аналитик — ваш ведущий навык будущего заключается в умении находить глубинное значение, определять ценность любых идей, предложений, взглядов, информации. Хорошо владеете критическим мышлением. В команде вы обычно умело анализируете информацию так, чтобы в итоге сформулировать смыслы, которые были заложены в ней изначально. Однако есть риск слишком глубоко уйти в анализ смысловой нагрузки идей и входящего потока данных, не заметив за этим реальных людей, их инициативности, активности, их вклада в общую работу. Также тебе может быть достаточно не просто вдохновлять других и получать от них поддержку обнаруженных тобой идей и смыслов.

Лидер — ваш ведущий навык будущего — развитый эмоциональный интеллект. Он помогает вам хорошо общаться с другими людьми, своевременно проявлять эмпатию, объединять группу на базе общих целей и ценностей, поднимать командный дух и улучшать эмоциональную атмосферу в коллективе. Однако, слишком увлекшись ролью лидера или слишком поддавшись эмоциям, такой человек рискует начать манипулировать другими в своих целях. Например, перекладывать на других, то, что вполне можно сделать было бы и самому.

- Креатор — ваш ведущий навык будущего — развитое креативное мышление и широкая свобода выбора творческих, подчас даже неожиданных, методов решения задач. Вам свойственно стремление к самовыражению в творческом порыве работы над какой-либо идеей проекта. Ваше нестандартное мышление помогает находить выход из самых трудных ситуаций и необычное решение проблем. Но такой творческий подход может иногда превратиться в проблему. Слишком увлекшись творчеством, легко начать игнорировать вопросы, кажущиеся тебе второстепенными, и просто-напросто отменить идеи других людей, которые тебе показались недостаточно креативными.

- Диджитал-эксперт —ваш ведущий навык будущего — хорошая сетевая компетентность, цифровое мышление. Это классная способность видеть и описывать задачи, которые целесообразно решать с помощью современных технологий. Помогает в индивидуальной и командной работе и умение работать с инструментами виртуального сотрудничества. Вы отлично «прокачаны» в плане знаний и владения современными технологиями и всегда найдешь подходящую программу или информацию в интернете. Но поглощенность цифровым миром может доходить до занудства, есть риск потерять дружеский контакт и хорошее, качественное общение с окружающими живыми людьми.

- Продюсер —ваш ведущий навык будущего — хорошая коммуникабельность, медиаграмотность и умение создавать качественный материал, который обязательно будет интересен другим. У вас хорошо развита полезная черта — «клиентоориентированность»: чувствуете в каком виде и что нужно предложить конкретной аудитории, как подать или упаковать материал, идею, продукт, чтобы “продать” ее потенциальному потребителю. Увлечшись упаковкой и жанрами, формой подачи материала тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе и возникает спешное желание не закончив одно, приступить сразу к другому.

- Визионер —ведущий навык будущего — умение видеть пересечения разных областей. Даже если обсуждение началось с какой-то одной сферы, вы можете видеть взаимосвязи с другими сферами, можете находить параллели и аналогии в других областях и связывать их воедино. Ваше системное мышление помогает эффективно объединить это все в единую систему. Конечно, это показывает твою эрудированность и разностороннее мышление, но иногда излишняя перегруженность малознакомой терминологией и «умничание» может начать раздражать других людей.

Координатор — ведущий навык будущего такого человека — управление вниманием и кооперация с другими участниками для грамотной постановки целей, задач, приоритетов. Умеете равномерно распределять свою энергию между множеством проектов и идей, и можешь помогать в этом другим людям. Ты — уверенный в себе человек, пользующийся доверием окружающих, распределяющий задания, поощряющий к принятию решений и уточнению целей. Такой человек с соответствующим настроением и решимостью приступает к активным действиям. Он готов преодолевать все препятствия, встречающиеся на пути, а негатив подчас он не видит и не слышит. Но он может иногда раздражать других, так как активнее всех движется к цели, больше всех командует и создает видимость бурной деятельности.

Инструкция по прохождению тестирования: внимательно прочитайте каждый вопрос и все варианты ответов. Выберите наиболее подходящий вариант. Помните, нет правильных или неправильных ответов.

Наиболее эффективно проведение консультаций в форме «круглый стол» или «мозговой штурм». Обязательно происходит этап рефлексии: Что получилось? Что понравилось? Благодаря чему стало возможно достичь результата? Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Встречаясь, вместе обсуждаем и по итогу формулируем цели на ближайший период работы (минимум месяц). Предлагаю наставляемому нижеследующую структуру, которая облегчит процесс **перевода “мечты” в конкретную цель**, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос “Что я хочу, чтобы у меня было?” и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений/ощущений/предметов.

Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого педагога. Так, затруднения молодого специалиста выявляются в ходе посещения его уроков более опытными коллегами. Стараюсь тактично советовать ему, как лучше организовать работу над тем или иным видом речевой деятельности, как правильно организовать смену видов. Молодой педагог владеет компьютерной грамотой, поэтому достаточно лишь назвать тему, над которой им следовало бы поработать или указать сайт, где можно найти необходимую информацию к уроку или мероприятию. Посещение творческой лаборатории опытного педагога и работа с материалами обобщённого педагогического опыта могут послужить для молодого специалиста наглядным примером практической деятельности.

Обязательная оценка промежуточных итогов. Она проводится в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – **педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.**

В марте 2023 года планируется в ходе проведения методической декады участие в ярмарке педагогических идей и его ключевом мероприятии **«Педагогическое ателье».**

Педагог учится всю жизнь, и неоценимой формой становления его личности было и остаётся самообразование. Поиск материалов по определённой тематике с последующим **выступлением на заседаниях методических объединений и научно-практических конференций** не только содействует повышению интеллектуального уровня молодого специалиста, но и развивает навыки публичного выступления перед компетентной аудиторией.

Молодому специалисту просто необходимо **составление портфолио**, главная цель которого проанализировать и представить значимые профессиональные результаты и обеспечить мониторинг профессионального роста. Портфолио позволяет не только учитывать

результаты, достигнутые педагогом в обучении и воспитании, но и проследить его творческую и самообразовательную деятельность, проанализировать стратегию и тактику профессионального поведения, оценить профессионализм.

Чтобы адаптация молодого специалиста проходила более эффективно и безболезненно **включая его в состав «творческой микрогруппы», в «кружок качества»** или во временный исследовательский (творческий) коллектив.

В системе мониторинга ведущее место занимают наблюдение, анализ, отслеживание результатов и контроль. Создание регулярно корректируемого банка данных о молодом специалисте помогает своевременно решать возникающие проблемы. **Учёт результатов регулярного диагностирования и мониторинга** позволяет разрабатывать рекомендации по дальнейшей целенаправленной работе с молодым специалистом. После полугода работы молодой специалист Скиба К.В. отметила в диагностической анкете «болевы́е точки» своей профессиональной деятельности. Их оказалось не очень много:

- недостаточная подготовленность в нормативно - правовых вопросах
- установление психологического контакта с «трудными» обучающимися;
- недостаточность опыта проектной и исследовательской деятельности;
- проведение самоанализа работы;
- высокое эмоциональное напряжение;
- организация и проведение родительских собраний и родительского всеобуча

С учётом обнаруженных пробелов был подкорректирован индивидуальный план профессионального становления и развития молодого специалиста.

После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.

Во взаимодействие наставника и наставляемого введен **элемент геймификации выполнения программы**. Переход по уровням иерархии происходит при получении достижений, а также накоплении определенного количества баллов. Баллы начисляются за выполнение заданий, прохождение определенных этапов наставнических взаимоотношений, участие в акциях/мероприятиях. :

1. Посещение мероприятия по развитию наставничества в организации – 2 балла
2. Посещение мероприятия по развитию наставничества вне организации – 3 балла

3. Посещение региональных мероприятий – 5 баллов
4. Посещение федеральных мероприятий – 20 баллов
5. Прохождение 3 успешных встреч с наставником – 5 баллов
6. Получение развернутого положительного отзыва от наставника – 2 балла
7. Создание наставляемым собственного проекта/продукта под руководством наставника – 15 баллов
8. Публикация кейса на сайте/в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера – 7 баллов
9. Публикация в муниципальном или региональном СМИ – 10 баллов
10. Проведение наставляемым консультации для других наставляемых (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования) – 8 баллов
11. Участие в тренинге с другими наставляемыми – 12 баллов

В конце каждого цикла программы наставничества составляю рейтинги на основе накопленных наставляемым баллов. Подобные рейтинги позволяют активизировать работу в паре, сделать ее продуктивной.

Уровень 1. Необходимые достижения для получения уровня:

- завершен один цикл наставничества;
- процент посещаемости встреч – 70%;
- процент положительных отзывов от обучающихся, родителей – 70%;
- посещено 2 внешних мероприятия (выставка, лекция, концерт, вебинар, урок, фильм и т.д.);
- получено 15 дополнительных баллов.

Уровень 2. Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены три этапа наставничества;
- процент посещаемости встреч – 80%;
- процент положительных отзывов от обучающихся, родителей – 85%;
- посещено 5 внешних мероприятий;
- успешно представлены 2 проекта наставляемым;
- наставляемый стал наставником в личном цикле программы;
- создан 1 успешный кейс и размещен на сайте организации;
- получено 40 дополнительных баллов.

Уровень 3. Необходимые достижения для получения уровня:

- завершена программа наставничества
- процент посещаемости встреч – 90%;
- процент положительных отзывов от обучающихся и родителей – 90%;
- посещено 10 внешних мероприятий;

- успешно представлены 5 проектов наставляемым;
- созданы и опубликованы на сайте организации 3 успешных кейса;
- посещено 1 федеральное мероприятие по программе наставничества;
- получено 100 дополнительных баллов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель работы с молодым специалистом - сделать его успешными, создать пространство, где он может реализовать себя.

Овладение педагогическими умениями на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога (в нашем случае – педагога дополнительного образования), знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально-значимых качеств.

Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию образовательного учреждения. «Призвание учителя есть призвание высокое и благородное. Но не тот учитель, кто получает воспитание и образование учителя, а тот, у кого есть внутренняя уверенность в том, что он есть, должен быть и не может быть иным». Поддержать молодого педагога в самый ответственный период его становления должны руководители школы, коллеги – предметники и весь педагогический коллектив. От них в значительной степени зависит, каким он будет- Педагог настоящего и будущего.