

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «РОСТОВСКИЙ ИНСТИТУТ  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

**Н.Л. Бабенко**

**ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
НАСТАВНИКОВ В  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**Учебно-методическое пособие**

Ростов-на-Дону  
Издательство ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО  
2023

**УДК 372,3**  
**ББК 74.204.2**  
**Б12**

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, протокол от 23.01.2023 № 3 (8)

Рецензенты:

- В.Н. Власова*, доктор философских наук, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики, факультет клинической психологии ФГБОУ ВО РостГМУ Минздрава России, г. Ростов-на-Дону;
- А.В. Тищенко*, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, г. Ростов-на-Дону;
- Л.Л. Бабенко*, преподаватель технологии пищевых продуктов ГБ ПОУ КК ЩИТ, Краснодарский край;
- А.С. Баскакова*, учитель биологии и химии МБОУ Гимназия № 117, г. Ростов-на-Дону;
- Ю.П. Блохина*, психолог MAOY MO COШ № 6 им. А.И. Гордиенко, г. Нягань, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра;
- Ю.С. Должикова*, учитель биологии и химии МБОУ Курганенская СОШ, х. Курганный, Орловский район, Ростовская область

**Бабенко, Н. Л.**

**Б12** Особенности деятельности наставников в образовательных организациях : учебно-методическое пособие / Н. Л. Бабенко. – Ростов-на-Дону: Издательство ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2023. – 108 с. – Текст : непосредственный.

**ISBN 978-5-7212-0641-2**

Учебно-методическое пособие посвящено системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Описаны методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества. Сформулированы цели, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества. Описаны формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Предложена система подбора и процесса формирования пар «наставник – наставляемый».

Учебно-методическое пособие адресовано учителям, воспитателям, методистам, руководителям образовательных организаций.

© Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», 2023.

© Бабенко Н.Л., 2023.

## СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие .....	4
Введение.....	5
Этапы работы наставника.....	7
Ораторское искусство .....	19
Возражения. Схема работы с возражениями.....	33
Калибровочная сессия .....	49
Домашнее задание. Тренинг .....	51
Учебная карта программы.....	69
Эмоциональное выгорание. Тренинг.....	92
Литература.....	98
Приложение .....	99

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Каждый человек, которого ты встречаешь, сражается в битве, о которой ты не знаешь ничего. Будь вежлив. Всегда.

Если раньше под образовательными результатами системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях имели в виду только то, что связано с предметными результатами, то теперь мы имеем дело с операционными, личностными результатами, определяющими мотивацию, направленность деятельности наставляемого.

Ключевые профессиональные компетенции носят надпрофессиональный характер и необходимы в любой области деятельности. Они включают в себя способность наставляемого: видеть, анализировать и находить пути решения педагогических проблем, проявлять инициативу, брать на себя ответственность, работать самостоятельно, формировать профессиональный коммуникативный навык.

Диалог как технология личностно-ориентированного обучения (Е.В. Бондаревская) – наиболее трудная для реализации технология, поскольку педагоги (наставники) привыкли к монологическому изложению учебного материала. Вопрос-ответная форма педагогического взаимодействия в учебном процессе редко переходит в диалог. В то же время диалог – одна из древнейших форм обучения, которую использовали все выдающиеся педагоги мира – наставники.

Диалог – средство духовного общения, обмена духовными ценностями, это способ установления связи наставника с духовным миром наставляемого.

## ВВЕДЕНИЕ

Наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение. Существует реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности. Одним из путей разрешения данного противоречия является разработка и внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и в образовательных организациях.

Практическая значимость основывается на овладении слушателями основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, ознакомлении с нормативно-правовым обеспечением наставнической деятельности, изучении определенных организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников и в образовательных организациях.

Цель: совершенствование профессиональных компетенций педагога в реализации программ (целевых моделей) наставничества педагогических работников и в образовательных организациях.

Наставничество – это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью, наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, социальных, духовных, образовательных, профессиональных и др.) которого необходимы мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение, характеризующиеся долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, добровольностью, эмпатией.

Наставничество направлено на реализацию потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

Наставничество в системе образования – разновидность профессионального обучения, сопровождения и поддержки педагогических работников до 35 лет (далее – наставляемых), имеющих трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, или специалистов, назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставляемый (молодой педа-

гог) – специалист до 35 лет, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями. Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, целым набором компетенций и навыков, позволяющих качественно выполнять задачи наставничества.

Нормативные документы

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества 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».

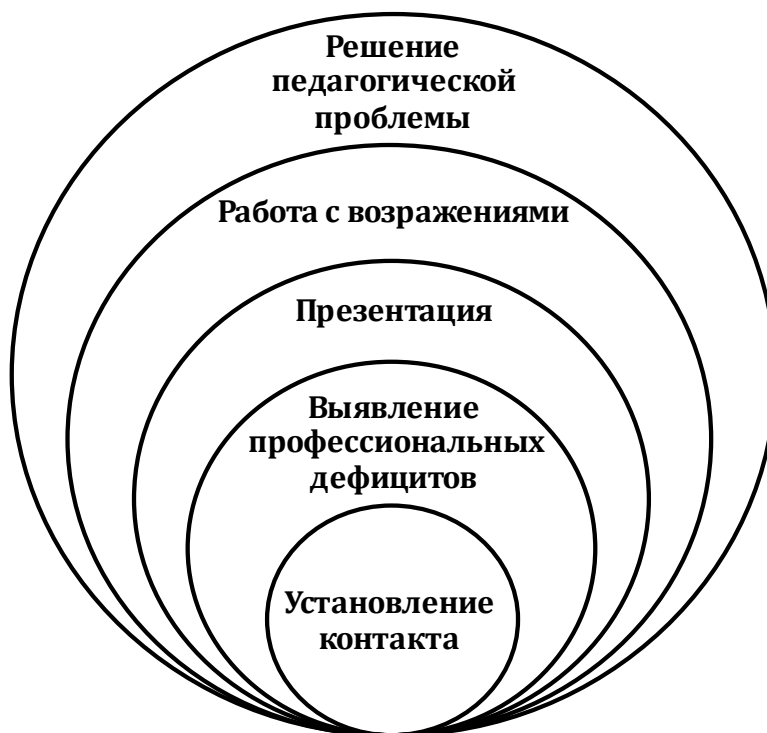
3. Письмо Министерства просвещения РФ № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 № 657 «О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

4. Постановление министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций».

## ЭТАПЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Краткая модель работы наставника с наставляемым, которая будет подробно описана в этой главе, представлена на следующей схеме.

### Схема этапов работы наставника



#### Этап 1. «Приветствие с целью присоединения»

**Цель этапа:** присоединение к наставляемому, расположить его к себе и сформировать у него доверие.

**Оборудование:** улыбка в голосе, доброжелательная манера общения, профессионализм, вежливость.

**Запрещены вопросы со следующими формулировками:** «Удобно ли Вам разговаривать?»; «Есть ли у Вас пара минут?».

Так делать не нужно, потому что подобные вопросы не побуждают к активной деятельности наставляемого. Он может автоматически ответить «нет».

Приветствие наставляемого подразумевает оценку квалификации. Наставнику нужно понимать, сможет ли он работать с этим наставляемым и получится ли ему донести дидактические основания.

## **Этап 2. «Программирование беседы»**

**Цель этапа:** подготовить наставляемого к тому, что его ждет дальше в деловой беседе и как будет строиться совместная работа.

**Оборудование:** программирующий вопрос: «Здравствуйте. Меня зовут ... Давайте поступим так: я задам Вам несколько вопросов, потом расскажу, как мы выстроим с Вами работу и согласуем регламент отчетности. Хорошо?».

**Пояснение:** такой подход расслабляет наставляемого, располагает его к сотрудничеству и снижает уровень сопротивления с его стороны, плюс мы заранее программируем наставляемого на совместную долговременную работу. Вопрос «Хорошо?» в конце необходим, так как психологически трудно не него ответить отрицательно, и мы легко сможем перейти к следующему этапу.

Основная задача наставника – подготовить наставляемого к дальнейшему диалогу.

Неопытные наставники могут столкнуться с тем, что во время разговора наставляемые перебивают их, задают много лишних вопросов, забегают вперед, или вовсе отвлекаются. Это говорит о том, что наставник недостаточно грамотно объяснил наставляемому, как будет строиться диалог и что его ждет. Именно поэтому важно не пропускать этап «Программирование беседы».

Многие пропускают этот этап и сразу начинают задавать вопросы наставляемому, чтобы выявить профессиональные дефициты: приветствуют и сразу начинают задавать вопросы для выявления потребностей. Правильно ли это?

Вспомните, какую реакцию у нас вызывает человек, который отвечает вопросом на вопрос? В лучшем случае негативную, а в худшем – ярко выраженное раздражение. Именно поэтому, прежде чем задавать вопросы из этапа «выявления потребностей / профессиональных дефицитов наставляемого», мы рассказываем собеседнику, как будет построена деловая беседа и получаем от него разрешение на те самые вопросы, которые нам обязательно нужно задать.

Это и есть программирование деловой беседы.

Например:

1) Уважаемый коллега, для создания урока (паспорта проекта) надо уточнить некоторую информацию об актуальности темы по основным пунктам ФГОС (*подготавливаем собеседника к тому, что сейчас будем задавать вопросы*), хорошо (*получаем подтверждение и тем самым снимаем возможные возражения собеседника*)?



2) Уважаемый коллега, давайте поступим так, я задам Вам несколько вопросов, чтобы понять, какой профессиональный результат Вы хотите получить (*подготавливаем собеседника к тому, что сейчас будем задавать вопросы*). Потом расскажу, как работает педагогическая технология и как ее лучше использовать (*сразу получаем решение проблемы (дефицита) на презентации педагогической технологии*), если понравится педагогический эффект – включим в работу методической разработки, хорошо (*получаем подтверждение и тем самым снимаем возможные возражения наставляемого*)?

3) Уважаемый коллега, педагогическая технология – это инновационный механизм и важно подобрать комплекс методических материалов, исходя из типа урока (*методической разработки*), от этого напрямую зависит результат решения педагогической проблемы (*формируем ценность и напоминаем, что наставляемый обратился за результатом*). Уделите мне некоторое время, и Вы получите полную информацию (*возвращаем в диалог*). Мы подберем оптимальный вариант компоновки этапов урока, а результат превзойдет все Ваши ожидания (*уходим от вопроса о наличии профессионального дефицита*). Вы поможете мне подобрать для Вас идеальный вариант (*возвращаем в диалог*), а решение всегда остается за Вами. Хорошо (*получаем подтверждение и тем самым снимаем возможные возражения наставляемого*)?

4) А пока мы пойдем по пути наименьшего сопротивления от начала деловой беседы до решения педагогической проблемы, и он точно есть, если мы делаем все правильно.

### **Этап 3. «Выявление профессиональных дефицитов»**

**Цель этапа:** получить информацию для успешной презентации и обоснование решения педагогической проблемы.

**Оборудование:** воронка вопросов, техника активного слушания.

**Пояснение:** если мы начинаем слишком активно предлагать дидактические принципы, не учитывая профессиональных желаний наставляемого, то это будет воспринято как навязывание, и результатом коммуникации станет полное игнорирование и равнодушие наставляемого. Зная профессиональные дефициты (потребности) наставляемого, на следующем этапе мы сможем дать то, в чем наставляемый действительно нуждается, сможем правильно расставить акценты в презентации и качественно отработать возражения наставляемого. Важно при этом вести живой диалог, чтобы наставляемый чувствовал себя комфортно, а не как на допросе.

Путь к сердцу наставляемого лежит через понимание его профессиональных дефицитов и нужд. Поэтому этап «Выявление профессиональных дефицитов» – это один из самых важных этапов. Прежде чем рассказывать о комплексе «Решение педагогической проблемы», нужно понять, каких результатов хочет достичь наставляемый. Если внимательно относиться к профессиональным потребностям наставляемого, он это обязательно оценит.

В результате такого подхода наставляемый останется доволен, а показатели образовательной организации повысятся за счет его достижений.

Фразы на этом этапе выстраиваются так, что мы получаем разрешение задавать вопросы и рассказывать о комплексе «Решение педагогической проблемы», даем условное обещание, что наставляемый сможет выбрать путь решения педагогической проблемы только в том случае, если ему все понравится. Это позволит наставляемому внутренне расслабиться, настроиться на то, что разговор будет «по делу» и не навязчивым.

Некоторые наставники пропускают этот этап либо особо над ним не работают и сразу представляют решение педагогической проблемы. По итогу одну половину профессиональных потребностей они определяют неверно, а вторую – додумывают сами. При таком способе не удастся «перекрыть» основную часть профессиональных дефицитов (потребностей), тем более выявить дополнительные. Даже самое оригинальное решение педагогической проблемы можно превратить в пустышку неумелым позиционированием. Задача наставника – перевести решение педагогической проблемы из категории «мне это хочется», в категорию «мне это необходимо».

Распространенная ошибка неопытных наставников – рассказывать о преимуществах комплекса «Решение педагогической проблемы», которые наставник считает важными. Все люди разные и для наставляемого эти преимущества могут оказаться не такими ценными. Поэтому важно узнать, какие есть профессиональные дефициты у наставляемого, и описывать качества, которые помогают их устранить.

Чтобы решение педагогической проблемы состоялось, наставнику нужно:

- понять, какие профессиональные дефициты привели наставляемого к наставнику;
- узнать, что на самом деле скрывается за желанием овладеть комплексом «Решение педагогической проблемы».

Советы, которые помогут мягко и ненавязчиво выявить потребности наставляемого:

– *корректно вести себя по отношению к наставляемому* – ни в коем случае не перебивать его, не грубить и не вести себя высокомерно;

– *вовлекать наставляемого в деловую беседу* – грамотный наставник не только задает вопросы, но и активно слушает. Надо комментировать слова наставляемого, разделять его чувства, уточнять, поддакивать. Так наставляемый поймет, что Вы его не только слушаете, но и слышите;

– *показывать индивидуальный подход* – у наставляемых разный педагогический опыт, цели, нужды. Попытаться работать одинаково со всеми наставляемыми так же провально, как и предлагать абсолютно разным людям одинаковый аромат духов;

– *выявлять основные и сопутствующие педагогические проблемы* – этим самым наставник проявляет заботу и внимание ко всем профессиональным дефицитам наставляемого, сможет осуществить решение педагогической проблемы и не потерять наставляемого;

– *придерживаться этапов работы модели* – сначала «подготовить почву», а потом совместно принимать решение педагогической проблемы;

– *придерживаться главной темы разговора* – не уводить внимание наставляемого в сторону. Можно, конечно, поддержать шутку наставляемого, но не забывайте об основной теме деловой беседы (диалога) – комплекс «Решение педагогической проблемы».

#### **Этап 4. «Презентация»**

**Цель этапа:** описать алгоритм решения педагогической проблемы под выявленные профессиональные дефициты наставляемого.

**Оборудование:** визуализация, использование маркеров выявленных потребностей.

**Основная идея:**

- усугубленная диагностика;
- экспертность;
- эффективное комментирование;
- преимущества педагогической профессии;
- поэтапная презентация;
- личный пример;
- уверенная подача информации;
- индивидуальный подход;

– личные рекомендации (практический опыт).

**Пояснение:** для достижения цели этапа необходимо учитывать и использовать выявленные ранее потребности, иначе это будет не сопровождение наставляемого, а просто неэффективная консультация («Вы мне сказали, что у Вас ..., поэтому...»). Наставляемый должен получить для себя ответы на вопросы:

- Почему я это должен использовать (применять) в своей работе?
- Почему я должен заменить (технологию, методы, средства и т.д.) принцип работы?
- Почему я должен прислушиваться именно к Вам, у меня высшее педагогическое образование?

На этапе презентации работы пары «наставник – наставляемый» наставник учит наставляемого многим полезным навыкам. Один из них – умение установить контакт с любым наставляемым (предметная область) в любых условиях.

Наставник:

- ориентируется на свой педагогический опыт;
- постоянно «сканирует» наставляемого, чтобы оставаться с ним на одной волне;
- добиваться успеха, принимая решение педагогической проблемы совместно с наставляемым.

Существуют определенные правила профессиональной беседы, которая позволяет верно установить контакт с наставляемым и сформировать правильное впечатление об предстоящем решении педагогической проблемы, о наставнике, об образовательной организации. В разговоре с наставляемым важно:

– *создать верное впечатление* – первое впечатление о собеседнике формирует на первых секундах разговора. Стоит позаботиться о сказанных словах и фразах. Они должны быть с самого начала четкими, уверенными, доброжелательными;

– *быть внимательным к словам наставляемого* – если он увидит искренний интерес к себе, то расскажет Вам все необходимое и даже больше;

– *сделать деловую беседу живой* – сухой, формальный тон способен нагнать тоску на кого угодно. Поэтому если наставляемый не показывает раздражения, негодования, то можно слегка расслабиться и позволить себе немного эмоциональности в разговоре, общаясь с наставляемыми (учениками) в духе: «А Вы мне нравитесь!»;

– *делать комплименты* – правильно и вовремя сделанный комплимент способен моментально расположить к Вам наставляемого.

*На этапе презентации и обоснования ценности решения педагогической проблемы, основная цель – показать педагогические выгоды использования методики наставника.*

Ключевая функция презентации – рассказать наставляемому о комплексе «Решение педагогической проблемы» так, чтобы он захотел использовать методику наставника в своей профессиональной деятельности. Но кроме этого, она решает еще несколько задач:

*1. Заставляет наставляемого сконцентрировать внимание на одном дидактическом принципе.* Некоторые наставляемые долго выбирают между несколькими вариантами авторских разработок. В этом случае наставник может с помощью презентации сосредоточить внимание наставляемого только на одном варианте.

*2. Удерживает интерес наставляемого* – внимание наставляемого быстро ослабевает, наставник должен поддерживать его с помощью рассказа об оптимальном комплексе «Решение педагогической проблемы». Однако важно использовать в презентации разную информацию – и характеристики, и особенности, которые еще не применялись.

*3. Помогает наставляемому осознать потребность* – в правильно проведенной презентации наставляемый видит такие методы и принципы решения педагогической проблемы, которые подтверждают потребность в использовании методики в профессиональной деятельности.

*4. Подталкивает наставляемого к действию* – хорошая презентация мотивирует наставляемого к использованию методики в профессиональной деятельности. Когда у наставника есть информация о профессиональных дефицитах наставляемого, наставник должен максимально интересно описать пошаговое действие комплекса «Решение педагогической проблемы». Для этого нужно визуализировать для наставляемого образ будущего и рассказать:

– Как улучшится его профессиональная деятельность после применения методики наставника в своей работе.

– Как он будет чувствовать себя в коллективе.

– Насколько эмоционально легче ему станет.

– Как он будет радоваться тому, что будут удовлетворены его профессиональные потребности.

Полноценно «погрузить» наставляемого в это состояние помогут ранее выявленные потребности. Ведь только зная их, наставник сможет восполнить профессиональные дефициты и замотивировать на решение педагогической проблемы.

Обязательно надо озвучить гарантии, которые получит наставляемый. Потому что одной распространенных причин для отказа от использования методики являются сомнения, что решение педагогической проблемы не будет соответствовать профессиональным ожиданиям или представлениям наставляемого.

Обратите внимание наставляемого, на то, что:

1. Методический материал рекомендован Министерством просвещения РФ, вся необходимая информация представлена на официальном сайте.

2. Всегда можно связаться по горячей линии с Министерством просвещения РФ, всегда поддерживается связь с наставляемыми через ИПК.

3. Образовательный кластер региона входит в зеленую зону качества предоставляемых услуг по образованию и т.д.

Выстраивая общение с наставляемым, нужно помнить обо всех вышеперечисленных пунктах и применять их на практике. Тогда результаты сопровождения педагогических кадров будут стабильно высокими, а наставляемые останутся довольными.

### **Этап 5. «Обоснование ценности методики преподавания»**

**Цель этапа:** показать выгоды решения педагогической проблемы для наставляемого.

**Оборудование:** дидактика, использование маркеров выявленных потребностей (профессиональных дефицитов).

**Пояснение:** если на этом этапе убедить наставляемого в ценности методики преподавания, рассказать, какие выгоды от использования будут конкретно для него, то он с удовольствием возьмет ее в работу без возражений (или с минимумом вопросов). Кроме того, грамотное и профессиональное обоснование методических материалов показывает компетентность наставника.

### **Этап 6. «Обоснование ценности методики преподавания + решение педагогической проблемы»**

**Цель этапа:** включить максимальное выгодное количество принципов дидактики и методики преподавания для наставляемого.

**Оборудование:** использовать такие вопросы, как: «Может быть, разработаем конспект урока ...?», «Не хотите ли обратить внимание на ...?» и т.п.

**Пояснение:** если после предложения сделать паузу и ждать, пока наставляемый сам что-то решит, то в большинстве случаев он скажет «я подумаю», и внедрение методики в разработку урока затянется. Важно дать наставляемому возможность выбирать, для этого надо формулировать вопросы правильно, четко и уверенно, в виде призыва к действию: «Включаем в работу...?», «Какую педагогическую технологию выбираем?», «На какие методы ставим акцент?», «Какой метод Вам подходит больше – деловая игра или мозговой штурм?». Максимальное включение категорий, принципов и методов обучения, которые выгодны наставляемому.

### **Этап 7. «Отработка возражений по формуле»**

**Цель этапа:** снять страхи и сопротивление, вернуть к активности наставляемого в работе.

**Оборудование:** алгоритм «Присоединение – аргументация – решение педагогической проблемы», уверенность в голосе.

**Пояснение:** возражение – это нормально. Это не отказ или сопротивление, а лишь дополнительный вопрос в виде сомнения. Наставляемому просто могло не хватить какой-то информации. Задача наставника – ответить на вопросы, развеять сомнения и помочь принять педагогическое решение в выборе раздела методологии, в частности, методики преподавания. Общаемся на этом этапе уверенно, доброжелательно и спокойно, встаем на сторону наставляемого и выражаем понимание его сомнений. После этого опять показываем педагогические выгоды в работе именно для него, используя потребности и напоминания, какие проблемы (профессиональные дефициты) хотел решить наставляемый и за каким педагогическим эффектом он обратился именно к Вам как к наставнику.

**Запрещено:** спорить с наставляемым и доказывать свою правоту, так как наставник может потерять доверие наставляемого (что повлечет отказ от наставника), которое так долго формировали.

### **Этап 8. «Решение педагогической проблемы»**

**Цель этапа:** корректная профессиональная работа наставника, повышение использования наставляемым методики преподавания в решении педагогической проблемы.

**Оборудование:** регламент отчетной работы.

**Пояснение:** от качества работы наставника напрямую зависит профессиональная работа наставляемого. Связано это с тем, что, во-

первых, в момент подтверждения выбора и включения методики преподавания в учебный процесс у наставляемого формируется чувство ответственности. Во-вторых, ошибки приведут к срыву работы наставляемого, поэтому необходимо соблюдать этапы работы.

***ВАЖНО!***

*Для подтверждения понимания смысла методики преподавания  
нужно получить от наставляемого уверенное «Да»  
либо «указание на методическую разработку с включением ...».  
«Угу», «Может быть» и т.д. –  
не является подтверждением понимания.  
Без этого принимать работу от наставляемого запрещено.*

**Этап 9. «Электронная дидактика»**

**Цель этапа:** максимальное решение профессиональных дефицитов наставляемого.

**Оборудование:** техника наставника, стимулирование к успеху.

**Пояснение.** В качестве электронной дидактики мы предлагаем наставляемому перечень электронных образовательных конструкторов, рекомендованных Министерством просвещения РФ, которые отлично дополняют и усилят действие классической методики преподавания или которая поможет закрыть еще одну потребность наставляемого. Например, наставляемый получил в нагрузку новый предмет, который ранее никогда не вел. Он сообщил наставнику о педагогической проблеме. Тогда на этом этапе можно предложить электронную дидактику. На этом этапе делаем акцент на том, что при обращении к образовательным конструкторам точно будет педагогический эффект. При этом важно понимать, что если наставляемый отказывается от электронной дидактики, то нужно переходить к решению педагогической проблемы без отработки возражений.

После того, как Вы пройдете все этапы работы – попрощайтесь с наставляемым на позитивной ноте. Дружелюбное завершение повышает вероятность выбора из предложенных техник наставника, что для образовательной организации наиболее важно. Поэтому используйте то же оборудование, что и на установлении контакта: вежливость, профессионализм, экспертность и улыбка.



## **Подведем итоги: установление контакта**

Какой должна быть манера речи наставника? Безусловно, уверенная, доброжелательная, энергичная, позитивная.

Задача работы этапа «Установление контакта» – расположить наставляемого, заинтересовать, создать повод для общения.

Цель модели наставника – предложить качественный педагогический опыт.

## **Тест «Этапы работы наставника»**

*I. Что относится к этапам работы наставника? (Выберите несколько ответов.)*

- 1) Презентация.
- 2) Подведение итогов выявления потребностей.
- 3) Приветствие.
- 4) Выявление потребностей.
- 5) Выявление проблем наставляемого.
- 6) Решение педагогической проблемы.

*II. Выберите цель этапа «Приветствие»:*

- 1) Присоединение к наставляемому.
- 2) Запись домашнего задания.
- 3) Подготовить наставляемого к диалогу.
- 4) Предложить решение проблемы.

*III. Для чего нужен этап «Программирование беседы»?*

- 1) Выслушать проблемы наставляемого и понять, чего он хочет на самом деле.
- 2) Показать наставляемому, что он обратился к профессионалу.
- 3) Узнать, удобно ли наставляемому работать с наставником.
- 4) Рассказать наставляемому, как будет строиться дальнейшая работа, подготовить к диалогу.

*IV. Выберите цель этапа «Выявление потребностей»:*

- 1) Расположить наставляемого к себе, чтобы он открыто отвечал на Ваши вопросы.
- 2) Заинтересовать наставляемого в решении педагогической проблемы.
- 3) Получить информацию для успешной презентации и обоснования решения педагогической проблемы.
- 4) Сделать за него разработку под профессиональные возможности наставляемого.

V. Что нужно рассказать наставляемому при презентации решения педагогической проблемы?

- 1) Что обязательно нужно изучить непрофессиональную литературу.
- 2) Как наставник поможет решить именно его проблемы.
- 3) Не только о плюсах, но и минусах решения педагогической проблемы.
- 4) Варианты авторских разработок уроков по внеурочной деятельности.

VI. Сколько этапов проходит наставник в работе?

- 1) 10.
- 2) 9.
- 3) 6.
- 4) 3.

VII. Выберите правильный вариант решения проблемы (выберите несколько ответов.)

- 1) Идеальный вариант решения педагогической проблемы?
- 2) Не хотите ли включить в работу производственную технологию?
- 3) Какой метод обучения включим в разработку урока: деловую игру или мозговой штурм?
- 4) Может быть хоть воспитание включим в содержание урока?

VIII. Правило 3-х «Не» – это:

- 1) Не жалеть.
- 2) Не сдаваться.
- 3) Не додумывать.
- 4) Не зарекаться.

**Ключ**

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1, 3, 4, 6	1	4	3	2	2	1, 3	1, 2, 3

## ОРАТОРСКОЕ ИСКУССТВО

Дело не в слове, а в тоне, в каком это слово произносится.

*В.Г. Белинский*

Самое важное в педагогическом ораторстве состоит в следующем: чтобы в чем-то убедить людей, нужно знать, с чем они уже согласны, а с чем нет. Цель педагогического ораторства – не давить на собеседника, не «перекричать» его, а донести что-то новое. По сути, ораторское мастерство построено на переговорах.

Влияние оратора на собеседника:

- умение правильно преподнести дидактический смысл, выбрать нужную скорость речи и интонацию;
- навык подбора сравнения и описания учебного процесса простыми словами;
- способность понять, когда нужно выдержать паузу.

### **ВАЖНО!**

*Если у Вас хорошие коммуникативные навыки, но низкая результативность в общении с собеседником, то возможно Вы «давите» на наставляемого. Попробуйте его больше спрашивать о подробностях. Делайте это мягко. Так Вы расположите наставляемого к себе. Он сам захочет рассказать о своей проблеме больше, и Вам будет проще предложить ему решение.*

**Ясная речь**

• техника работы с голосом

**Разумная речь**

• логика, структура

**Свободная речь**

• психотехники  
• основы актерского мастерства

## **Ясная речь**

- Говорите уверенно и экспертно.
- Говорите громко, четко и членораздельно.
- Говорите искренно, естественно, сопереживайте.
- Используйте активное слушание.
- Следите за тоном и темпом речи.
- Избегайте слов-паразитов.
- Используйте слова-магниты.
- Презентуйте себя.

## **Слова-паразиты**

- Неуверенное «Так сказать».
- Неопределенное «Как бы».
- Консервативное «Значит».
- Торопливое «Короче».
- Самоуверенное «На самом деле».
- Неловкое «Кстати».
- Безответственное «Просто».
- Ленивое «Это самое».

## **Слова-магниты**

«Отлично»; «Давайте»; «Замечательно»; «В точку»; «Я точно знаю»; «Моя личная гарантия»; «Выгода»; «Я уверен/а»; «Репутация».

## **Волшебные слова, придающие уверенность собеседнику**

Приятный, решительный, безопасно, милый, добрый, карьера, близкие, бизнес-проект, музыка, успех, ценный, надежда, красота, трудолюбивый, здоровье, веселиться, улыбка, идеальный, удовлетворять, максимум, единство, достигать, возможность, преимущество, сохранять, Ваш, характер, радость, полезный, жить, забавный, очарование, победа, правда, приятный, продуктивный, решительный, согласие.

## **Установление контакта с собеседником**

### **Основные эмоции:**

- искренность;
- интонация;
- позитив;
- уверенность;
- забота;
- жизнерадостность.

### **Основные ошибки:**

- монотонность;
- неуверенность;
- скучный голос;
- грусть.

## **Интонация, вызывающая сопротивление собеседника**

– Какие эмоции показывает наставник в диалоге: сочувствие, искренность, удивление в голосе, уверенность, поддержка в голосе, тональность, эмоции страха, боль наставляемого озвучена в голосе.

**Основные ошибки:** нет пауз в речи, нет эмоций, эффект нотации, нет тональности, голос скучный, неуверенность, монотонность.

– Какую интонацию показывает наставник в диалоге.

## **Упражнения**

- Проговаривайте скороговорки;
- много говорите;
- улучшайте дикцию;
- убирайте зажимы;
- убирайте монотонность.

## **Практикум**

### **1. Учимся дышать «животом»**

Положите руку на поверхность живота сразу под ребрами. Сфокусируйте внимание в этой точке и попробуйте направить дыхание именно туда. Так, при вдохе у Вас должен «надуться» воздухом живот, а не грудь. Получилось? Теперь сделайте несколько вдохов и выходов правильно, т.е. делайте вдох в живот, а не грудь.

### **2. Удлиняем выдох**

Сделайте вдох в живот, задержите паузу на секунду. Сверните губы в трубочку, как будто Вы держите во рту соломинку. Теперь медленно вдыхайте воздух так, будто перед Вами сидит бабочка и Вам нужно выдохнуть воздух и при этом не потревожить ее.

### **3. «Тридцать три Егорки»**

Сделайте вдох в живот, после этого на одном дыхании скажите: «Как на горке на пригорке стоят 33 Егорки: раз Егорка, два Егорка, три Егорка, четыре Егорка, пять Егорка и т.д., тридцать три Егорки». Продолжаем, пока хватит дыхания. Как только покажется, что дыхание кончилось, напрягите живот и попытайтесь вытолкнуть дыхание в текст и добавить еще парочку «Егорок». Вдохните и начните заново.

Очень важно не вдыхать воздух со словами. Выдох должен быть один на всю фразу.

**ВАЖНО!**

*Упражнение на дыхание нужно выполнять недолго и только в хорошо проветриваемом помещении. Ваша одежда должна быть свободной, не стесняющей движения.*

**Разумная речь**

- Увеличьте свой словарный запас;
- улучшайте свое креативное мышление;
- используйте «краски» в решении педагогической проблемы;
- Вы всегда должны знать, с чего Вы хотите начать и чем закончить.

**Упражнение на развитие визуализации «Вы – супергерой, Ваш проект – Ваш продукт!»**

Придумайте новый учебный проект. Напишите Вашу самую смелую фантазию. Опишите его преимущество, применение и т.п.

Отправьте проект наставнику в свободное время. Наставник должен экспертно представить отзыв на Ваш учебный проект.

**Упражнение «Краски»**

На собрании наставляемых соберите по одному прилагательному к следующим словам:

- премиальный учебный проект;
- элитные компоненты (методы, средства и т.д.);
- накопительный эффект.

**Упражнение для развития креативного мышления**

- Фантастика.
- Режиссер.
- Перевертыши.
- Аббревиатура.
- Противоположность.

## Упражнение для развития актерского мастерства

Разыграйте ситуации на следующие темы:

- Профессия.
- Одна история на двоих.
- Ответы на несуществующие вопросы.
- 10 непростых вопросов.

### Свободная речь

Используйте систему Станиславского в учебном процессе.

Быть или не быть? Что так мучаешься – отдохни!

Чтобы каждый педагог мог хорошо работать, нельзя просто произносить текст.

Только система может сделать выступающего харизматичным:

1. Сверхзадача – цель – то, что должны сделать наставляемые после выступления наставника. Просто рассказать – первый шаг к скучному выступлению.

2. Сценическое действие – наличие цели еще не делает наставника интересным. Интересным наставника делает борьба, а чтобы была борьба – нужны препятствия. Действие по Станиславскому – это борьба. Искренняя борьба всегда интересна, сами озвучивайте возражения, импонируйте, критикуйте свою позицию и защищайте ее! Задавайте себе острые вопросы и отвечайте на них! Это Вас отвлечет и сделает Вас интересным и харизматичным.

3. Вера в предполагаемые обстоятельства – это то, что помогает наставнику быть искренним.

### Сводная таблица запрещенных слов

Стоп-слово	Почему запрещено	Синоним
Сложная терминология – не все наставляемые знают значение терминов		
<b>Профессиональная терминология</b> – могут пользоваться только педагоги с соответствующим профессиональным образованием		
<b>Фразы-провокаторы</b>		
«Я Вам русским языком говорю», «Еще раз повторяю»	Эти фразы звучат очень грубо, снижая результативность сопровождения	«Обращаю Ваше внимание ...»
«Вы должны ...», «Вам придется ...»	Наставляемый нам ничего не должен	«Чтобы быстрее разрешить проблему, пожалуйста используйте...» или «Буду рад, если Вы ...»

<b>Стоп-слово</b>	<b>Почему запрещено</b>	<b>Синоним</b>
«Голубушка», «Танечка»	Фамильярность, пани- братство	«Уважаемая Марья Петровна»
«Так Вы будете ис- пользовать (включать) в учебный процесс или нет?»	Грубость по отношению к наставляемому	«Попробуйте включить в учебный процесс ...»
«Вы непонятно гово- рите (объясняете)»	Принижаем слова на- ставляемого	«Правильно ли я понял, что Вы имеете в виду...» или «То есть Вы хотели бы...?»
<b>Фразы-сомнения</b>		
«Наверное, возможно, скорее (вероятнее все- го)»	Вселяют в наставляемо- го неуверенность, неоп- ределенность, сомнения	«Уверен ...» или «С уверенностью могу сказать Вам ...»
«Поверьте на слово»		«Гарантирую Вам ...»
«В ближайшее время», «Скоро будет»		«В указанное время...»
<b>Отталкивающие фразы</b>		
«Сколько у Вас зарабо- ток по проблеме?»	Некорректная постанов- ка вопроса	«Вы берете за основу средства или методы обучения»
«На что жалуетесь?»	Услышав такой вопрос, наставляемый никогда не поделится своей про- блемой	«Что Вас тревожит (беспокоит)?»
«Не хотите взять мой опыт за основу?», «Берите мой опыт за основу»	Вопрос, который начи- нается с частицы «не»	«Это идеальный вари- ант (педагогическое решение)»
<b>Уменьшительно-ласкательные слова</b>		
Проектик, разработоч- ка, презенташка, рабо- точка, электроночка и т.д.	Пропадает уверенность в профессионализме говорящего, теряется серьезность сказанного	Учебный проект, пас- порт проекта, разра- ботка учебного заня- тия, презентация, элек- тронная почта
<b>Слова-паразиты</b>		
Как бы	Ослабляет ответы и вы- дает Вашу неуверен- ность	Убрать из речи
Просто	Склонность к оправда- ниям	Убрать из речи



<b>Стоп-слово</b>	<b>Почему запрещено</b>	<b>Синоним</b>
Ну	Показывает неуверенность	Следовательно, исходя из вышесказанного
Вот	Показывает неуверенность	Далее, затем, потом, в дальнейшем
<b>Ложные фразы</b>		
«Внедрение в учебный процесс именно этого методического указания...»	Не даем обещаний, которые не соответствуют действительности	Если наставляемый спрашивает: «Точно методическая рекомендация уместна? Не будет ошибки в выборе?», только в этом случае проговариваем дополнительно эффективность результата
Обязательно откройте основной источник: – ФГОС; – авторская педагогическая технология; – классификатор компетенций; – методические рекомендации по составлению программ и т.д.	Использовать только педагогические примеры и методику, рекомендованную Министерством просвещения РФ	Подготовить эталон качества решения педагогической проблемы
Договариваться с наставляемым по телефону	Наставник НЕ может договариваться по телефону с наставляемым о решении проблемы	Консультации осуществляются на территории образовательной организации по расписанию
Сроки, указанные наставником для предоставления экспертного заключения работы наставляемого	Потом договориться о встрече и решите, что будете делать	Озвучивание корректных сроков и форм отчета

Каждый из нас может использовать такие слова в обычной речи. Порой именно они помогают передать интонации и нюансы. Однако в профессиональной деятельности нужно себя контролировать и полностью исключить подобные фразы. Ведь эти слова отталкивают наставляемого.

## **Советы**

Когда не можете подобрать нужное слово, не используйте стоп-слова. Сначала глубоко вдохните. Это даст время, чтобы вспомнить. Кроме того, сама пауза будет выглядеть уместнее и приятнее для представляемого.

Убрать стоп-слова можно с помощью этих действий:

- послушайте свои рекомендации (накануне зафиксировав на видео собеседование) и выделите стоп-слова, которые произносите. Выпишите их, зачеркните красным;
- выучите замены стоп-слов;
- чаще читайте, расширяйте словарный запас;
- тренируйте навыки культурного общения.

## **Практикум 1**

### ***1. Разогрев связок***

Вероятно, в детстве Вы пытались растопить дыханием морозные узоры на стекле. Чтобы разогреть связки, нужно немного погрузиться в детство.

Представьте, что перед Вами окно в инее, в красивых морозных узорах. И Вы хотите в этом морозном рисунке сделать себе маленькое солнышко. Для этого нужно подышать на окно и растопить лед.

Раскройте рот широко, но не снаружи, скорее изнутри. Но губы не раскрывайте широко. Теплым согревающим дыханием старайтесь растопить ледяные узоры на окне. Почувствуйте, как изнутри идет Ваше дыхание, подставьте ладонь и ощутите его.

### ***2. Разминка связок***

Выберите любой отрывок из текста. В течение 5–10 минут необходимо читать его вслух громко. Основная задача этого чтения заключается в том, что читать нужно только гласные буквы.

Так, если бы Вы прочли предложение «Выберите любой отрывок текста» по этим правилам, то Вы бы сказали вслух: «Ы-е-и-е-б-ы-в-е-а». После практики прочтите вновь тот же текст. Но теперь произносите согласные четко, как бы чеканя каждую букву. Прислушайтесь, Ваш голос теперь звучит иначе – интенсивнее, звонче.

У этого упражнения есть свои плюсы:

- Вас будут лучше понимать;
- Вы будете меньше утомляться во время длинных диалогов.

### **3. Упражнение «Будет по-моему»**

Неосознанно голос меняется, когда мы что-то просим или требуем. Нам нужно научиться делать это осознанно. Для этого произнесите одну и ту же фразу с различной интонацией и громкостью. Скажите, например: «Оля, аля», «Делай уроки», «Большой учебный проект».

- Сначала так, как будто Вы напоминаете об этом;
- потом с легкой угрозой, как предупреждение (говорите на выдохе, сильнее выдыхая из себя воздух);
- в форме приказа (говорите на выдохе, выдох из себя рывком, резкий).

Делайте это упражнение без перенапряжения глотки. Избегайте срывов на визг или крик. Основной акцент делайте на то, чтобы менялась сила голоса и звучания.

### **4. Выделение слов**

Включите запись голоса на своем смартфоне. Прочитайте, выделяя голосом слова, напечатанные крупным шрифтом. Послушайте запись, все ли получилось?

Подумайте, на что Вы сейчас сделали акцент? На языке каких выгод озвучили описание «Решение педагогической проблемы»?

### **5. Дикция**

Четкая и внятная дикция помогает понятно произносить слова, слоги, звуки. Именно хорошая дикция помогает произнести сложные, труднопроизносимые слова.

## **Практикум 2**

### **1. Артикуляционная разминка**

Высуньте язык как можно дальше, затем верните его обратно, стараясь завести его как можно глубже. Сделайте не менее 15–20 раз.

Дотроньтесь поочередно до обеих щек не менее 15–20 раз.

Сделайте круговые движения языком по внутренней поверхности зубов, рот держите закрытым. В каждую сторону сделать не менее 7 вращений.

### **2. Зарядка для лицевых мышц**

Эта зарядка поможет снять нагрузку с горла и голосовых связок. Рекомендуем делать такую разминку перед началом работы и когда устаете говорить.

Произнесите слова «кью», «икс» друг за другом. При этом на слове «кью» округлите буквы, а на слове «икс» – широко улыбнитесь. Повторите так 30 раз подряд. После этого произнесите что-нибудь вслух, и Вы поймете, что речь стала более понятной и свободной.

### **3. Скороговорки**

Скороговорки нужно выучить и произносить сначала медленно, затем ускоряя темп. Произносить следует не менее 5 раз подряд, лучше 10 раз. Вот пример простых скороговорок:

- По семеро в сани уселись сами.
- На дворе трава, на траве дрова. Не руби дрова, на траве дрова.
- Дима дарит Дине дыни, дыни Дима дарит Дине.
- И прыгают скороговорки, как караси на сковородке.
- В Кабардино-Балкарии валокордин из Болгарии.

### **Интонация**

Именно она помогает донести смысл до наставляемого, изменить восприятие информации. Чаще всего мы используем:

- возражения и согласия;
- удивления и беспокойства;
- восклицания (призывы) и возмущения.

99,9 % интонации воспринимается быстрее и в более полном объеме, чем сам текст, содержание. Попробуем произнести фразу, записываем на смартфон, слушаем и делаем выводы:

- беспокойство;
- радость;
- порицание/наказание;
- интерес.

### **Паузы**

Если делать паузы, то можно привлечь внимание, сделать акцент в нужном месте и даже заинтриговать. Поэтому делайте паузы, если Вы хотите, чтобы Вас понимали. Они так же важны, как:

- пробелы между словами в тексте;
- точки между предложениями;
- запятые, тире и двоеточия.

Пауза – это Ваш инструмент, научитесь им пользоваться.

## **Практикум 3**

### **1. Длинные паузы**

Чтобы научиться выдерживать паузу в любом месте предложения, необходимо выполнить одно простое упражнение. Произнесите вслух несколько предложений, при этом делайте паузы после каждого слова. Длительность паузы – 2–3 минуты. Сделайте упражнение несколько раз. Запишите на диктофон голосовое сообщение, прослушайте то, что сказали. Идеально, когда у Вас будет получаться выдерживать паузы и при этом сохранять выполнение нескольких пунктов.

### **2. Сохранение интонации**

Паузы не отменяют интонации и плавность речи. Сначала у Вас может получиться речь, как у робота. Когда Вы сможете слышать мелодичность и интонации в озвученном тексте, то смело ставьте себе пятёрку по этому пункту.

### **3. Паузы без замен**

Следите, чтобы вместо тишины в паузах в Вашей речи не возникли лишние звуки и слова, междометия, «э-э-э», «м-м-м», слова-паразиты и т.д.

Завершите закрепление навыка управления голосом, научившись говорить в одном темпе с собеседником. Управляйте эмоциями и дыханием. Возьмите на вооружение паузы и интонации.

### **Задание**

Откройте трудный для Вас раздел педагогики и 21 раз прочитайте его с разной тональностью.

Возьмите любое стихотворение и прочитайте 21 раз, соблюдая знаки препинания и интонацию.

Основные идеи:

- визуализация эффекта + эмоции;
- страх упущенной возможности;
- убеждение;
- сила голоса.

### **Обратная связь**

- Что было полезным?
- Что будете использовать в учебной работе?
- Как Вы используете свою речь для того, чтобы удержать внимание аудитории (школьников)?

- Что в Вашей речи мешает Вам быть лидером?
- Какие инструменты ораторского искусства Вы можете выделить?
- Какие инструменты ораторского искусства не использует наставник?
- Какие инструменты ораторского искусства помогли наставнику быть успешным?

### **Почему плохо не заниматься наставнической деятельностью?**



### **Консультация или наставник?**

Индивидуальная консультация – это очень важный инструмент для тех, кто хочет разобраться со своими трудностями. Именно наставник (эксперт) поможет наставляемому направить его в нужное профессиональное русло и задаст курс по решению педагогической проблемы.

Наставляйте интонациями, словами, Вашей верой в ее ценность. Пусть наставляемый с нетерпением ожидает встречи с наставником. Это и есть основная задача в рамках модели наставничества от теории к практике: решить не только педагогическую проблему, но и консультацию с нужным наставником (экспертом).

Если бы все было так просто, человечество так и не достигло бы технологического прогресса. Педагогическое сопровождение всегда приносит результат.

**ВАЖНО!**

*Основная задача наставника – помочь решить возникшую педагогическую проблему, не отвлекаясь на лишние эмоции; сформировать у наставляемого желание, как можно быстрее воспользоваться рекомендацией*

Наставник профессионально сопровождает наставляемого: раскрытие понятий «консультация» и «наставничество».

Консультация	Наставничество
<p>Не отвечает на вопросы. Не объясняет, как пользоваться тем или иным разделом дидактики. Нет цели на сопровождение</p>	<p>Коммуникабельность. Позитивное мышление. Работоспособность. Не боится слова «Нет». Умеет аргументировать свою точку зрения. Знает свою профессиональную зону роста. Дает возможность теорию применить на практике</p>
<p>1. Изучение образовательной организации: устав – рассказывать о рамках устава невозможно, не зная его. Надо изучить базисный учебный план (далее – БУП), сопутствующие материалы и работу с ним, потом пройти тестирование на знание документов. Особенности ФГОС. Должностные обязанности. 2. Работа электронного документооборота, т.е. программное обеспечение, через которое проходит коммуникация. В нем фиксируется все о работе образовательной организации, контактах, приказах, распоряжениях и т.д.</p>	<p>1. Профессионал. Отличается креативным мышлением в решении педагогических проблем, а именно устранении профессиональных дефицитов. Уделяет время самообразованию. Участствует в конференциях. Подает заявки на участие в грантовых проектах. Воспитанники участвуют в конкурсах. На вопрос «Может ли быть наставник без профессионального опыта?» отвечает: «Конечно нет!».</p>

Консультация	Наставничество
<p>Работа сайта образовательной организации.</p> <p>Консультант в документообороте работает продуктивно. При должных профессиональных навыках это очень просто.</p> <p>3. Научиться работать в проблемных ситуациях.</p> <p>Оппонент может обратиться с претензией, негативным посылом, создать конфликтную ситуацию, особенно если ранее он уже получал консультацию. В таких случаях надо уметь правильно реагировать, этот навык полезен и в повседневной жизни.</p> <p>Консультант должен обладать психологической устойчивостью</p>	<p>2. Необходимые качества:</p> <p>Коммуникабельность – немаловажное качество в работе с наставляемыми. Наставник научит наставляемого говорить так, чтобы наставляемому доверяли.</p> <p>Позитивное мышление – умение спокойно воспринимать «Нет» и не расстраиваться.</p> <p>Работоспособность – хочешь наставлять, тогда нужно усердно работать.</p> <p>Умение аргументировать свою точку зрения</p>

### Тест «Ораторское мастерство»

#### *I. Ораторское мастерство – это:*

- 1) Умение грамотно писать научные статьи.
- 2) Умение выступать перед большим количеством людей.
- 3) Умение брать интонацией и задавать провокационные вопросы.
- 4) Умение врать и обманывать.

#### *II. Ораторское искусство помогает наставникам (выберите несколько ответов.):*

- 1) Правильно преподнести информацию.
- 2) Создавать доверительные отношения.
- 3) Продавать больше.
- 4) Подстроиться под любой тип наставляемого.

#### *III. Кому нужно развивать ораторское мастерство?*

- 1) Только актерам.
- 2) Только политикам.
- 3) Всем, кому часто нужно произносить речи, вступать в диалоги.
- 4) Только наставникам в работе.

#### *IV. Как можно добиться успеха в ораторском искусстве?*

- 1) Демонстрировать свое превосходство перед остальными.
- 2) Стараться всегда всех переспорить.
- 3) Регулярно повторять упражнения на развитие голоса, речи.
- 4) Почитать литературу, этого достаточно.



V. Чем может управлять наставник, чтобы вызвать доверие у наставляемого? (Выберите несколько ответов.)

- 1) Голосом.
- 2) Темпом речи.
- 3) Скоростью речи.
- 4) Интонациями.

VI. Какими правилами необходимо руководствоваться, используя жизненный пример? (Выберите несколько ответов.)

- 1) Наличие метафор.
- 2) Правилom 3-х «не».
- 3) Эмоциональная интонация.
- 4) Обязательно решение профессиональных дефицитов, потребностей наставляемого.

**Ключ**

I	II	III	IV	V	VI
2	1, 2, 3, 4	3	3	1, 2, 3, 4	1, 3, 4

## **ВОЗРАЖЕНИЯ. СХЕМА РАБОТЫ С ВОЗРАЖЕНИЯМИ**

**Выявление потребностей наставляемого + эффективная презентация наставника.**

*Этап «Отработка возражений по формуле»* проводится с целью развеять сомнения. Наставнику нужно понять, чего хочет наставляемый, а затем дать ему это. Нельзя бороться с возражениями, споря или оказывая давление на наставляемого. Нужно попытаться завоевать его доверие – слушать, что он говорит, и задавать правильные педагогические вопросы. У наставляемого должна возникнуть положительная ассоциация при мысли о решении педагогической проблемы, наставнике и образовательной организации в целом. Поэтому успех наставника зависит от его умения:

- чувствовать настроение наставляемого;
- настроиться на одну «волну» с наставляемым;
- качественно отработать возражения.

Самое страшное, что может сделать наставник – проигнорировать возражения наставляемого. «Незакрытые» сомнения сами по себе опасны. Наставляемый чувствует неудовлетворенность. И он неосознанно будет затягивать процесс решения педагогической проблемы.

Поэтому наставнику нужно:

- помнить о вежливости;
- быть понимающим и убедительным.

Существует техника активного слушания, для этого используют специальные приемы:

- произнесение поддерживающих слов («да-да», «понимаю», «Вы большой молодец» и т.д.);
- адекватный эмоциональный отклик на сказанное наставляемым («ничего себе», «вот это да», «Вам не позавидуешь» и т.д.).

В работе с наставляемым наставнику следует придерживаться следующих пунктов:

- вовлечение в диалог, эффективное комментирование;
- экспертность, углубленная диагностика;
- использование прилагательных;
- объяснение преимуществ рекомендаций, а также их грамотного применения;
- визуализация эффекта, рекомендация по решению профессиональных дефицитов, удовлетворения потребностей наставляемого;
- комплименты наставляемому, индивидуальный подход;
- активное слушание;
- упор на профессиональные потребности;
- профессиональная терминология;
- гарантированный результат;
- убедительные доводы.

**Возражения** – это все те сомнения и страхи, которые удерживают от использования методики наставника.  
**Сомнения** – это нормально и даже хорошо: если наставляемый возражает, значит у него есть интерес к Вашему опыту и профессиональному навыку.

Рекомендуем работать по схеме (алгоритму), состоящей из 3-х простых шагов:

1. Присоединение.
2. Аргументация.
3. Решение педагогической проблемы.

**Присоединение** – это возможность показать согласие с наставляемым, успокоить и расслабить его. Чем лучше это получается, тем проще наставляемый воспринимает потом аргументы в пользу принятия решения. Но соглашаемся только с тем, что наставляемый имеет право сомневаться, а сомнения – это нормально.

Опытный наставник обязательно воспользуется методом присоединения: встанет на сторону наставляемого и покажет, что разделяет его точку зрения. Наставляемому можно сказать: «я Вас понимаю», «мне понятна Ваша реакция», «Вы просто читаете мои мысли, именно этот вопрос я хотел сейчас с Вами обсудить», «отлично, что Вы задаете такой вопрос, я планировал чуть позже ответить на него», «да, это самый острый педагогический вопрос, сейчас все объясню» и т.д.

Это и есть присоединение. Оно работает иначе: вместо того, чтобы согласиться с наставляемым, наставник просто вникает в то, что он говорит и чувствует. Но это не означает, что наставник согласен с его мнением. Но при этом наставник снижает уровень тревожности наставляемого с помощью присоединения.

**ВАЖНО!**

*Присоединение должно звучать доброжелательно, уверенно и легко. Наставляемый не должен ощутить подвоха или решить, что Вы сами не уверены или придумываете.*

**Аргументация** – мы напоминаем, зачем наставляемому нужно правильно использовать профессиональные компетенции и какую выгоду он получит. При этом можно ссылаться на статистику, известных ученых, личный опыт и т.д.

Решение педагогической проблемы – это призыв к действию, возвращение в реальность педагогической практики. Приведем пример.

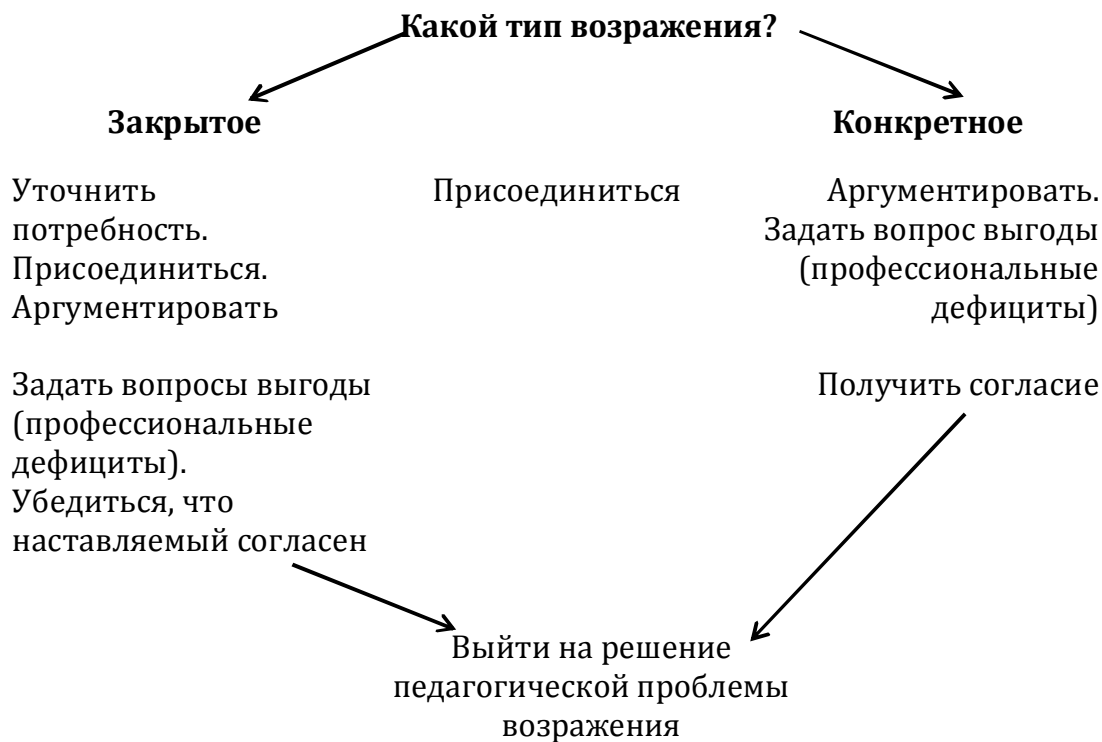
<b>Присоединение</b>	<b>Аргументация</b>	<b>Решение педагогической проблемы</b>
<i>Цель:</i> выразить понимание ситуации наставляемого, встать на его сторону	<i>Цель:</i> напомнить наставляемому причины сопровождения (дефициты) и показать выгоды от опыта наставника в решении проблемы именно для него	<i>Цель:</i> подтолкнуть наставляемого к качественной профессиональной педагогической работе в образовательной организации

Универсальные варианты	Причины обращения	Выгоды от решения педагогической проблемы	Универсальные варианты
<p>Я Вас понимаю, методические рекомендации имеют значение!</p> <p>Я Вас понимаю, вопрос профессионального педагогического качества – это очень важно!</p> <p>Я Вас понимаю, Вам нужно принять важное решение!</p>	<p>На этапе «Выявление потребности» задаем наставляемому заготовленные педагогические вопросы по проблеме и фиксируем ответы в тетрадь / блокнот</p>	<p>Уникальность педагогического метода.</p> <p>Разница «До» и «После».</p> <p>Пример из жизни.</p> <p>Акцент на срочности.</p> <p>Формирование уверенности</p>	<p>Готовы использовать методы и средства в решении проблемы?</p> <p>Какой вариант подходит к рабочей программе?</p> <p>Работаем по методическим указаниям?</p>

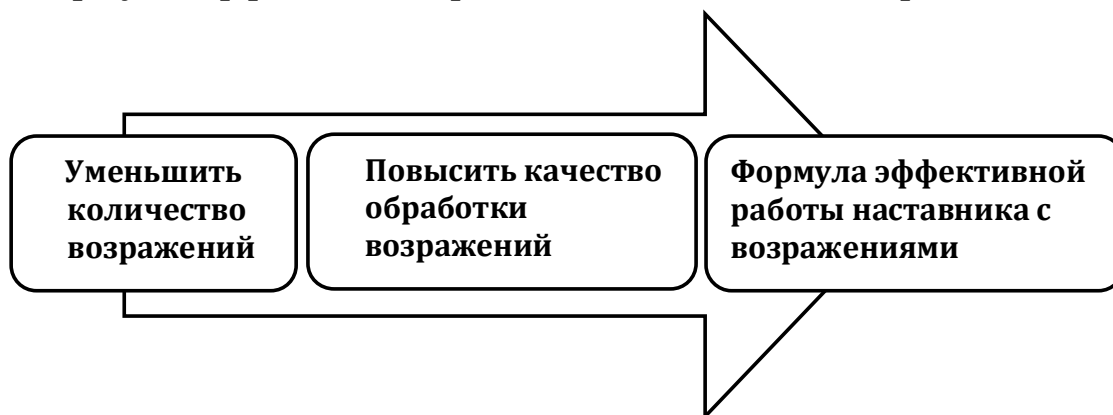
При ложных возражениях (о них расскажем позже) наставляемый думает одно, а говорит совсем другое. Основные причины возражений могут быть следующие.

Я подумаю	Я хотел бы использовать Вашу модель (опыт) работы	Вежливый отказ (не понимает пользы)
Закрытое, необходимо уточнить потребность (классифицировать профессиональные дефициты)	Конкретное, потребность в экономии на подготовку к учебному процессу (понимание упущенности)	Нехватка информации

**Вывод:** чтобы отработать возражение, нужно возвращать наставляемого к его ожиданиям, профессиональным дефицитам.



### Формула эффективной работы наставника с возражениями



#### 1-й шаг:

- быть готовым наставнику на данном этапе;
- эффективно практиковать навык (можно даже в обычной жизни);
- создать коллекцию ответов (конспекты, разработки и т.д.).

#### 2-й шаг:

- заранее проработать возражения;
- эффективно работать на предыдущих этапах формирования профессионального навыка наставляемого (начиная с установления контакта);
- создать доверительную атмосферу профессиональной коммуникации.

## **Причины возражений**

### **1. Проблема с понимаем потребностей наставляемого.**

**Вывод:** выявляйте потребность, формируйте ценность решения педагогической проблемы. Помогите понять наставляемому, насколько профессиональные компетенции важны и ценны для него. Сделайте так, чтобы наставляемый понял, как изменится его профессиональная работа к лучшему, когда он получит и апробирует опыт.

### **2. Наставляемый не понимает, зачем ему опыт наставника.**

**Вывод:** создавайте ценность образа наставника, говорите о длительности использования опыта в работе, о том, что до этого наставник приобрел свой педагогический опыт от своего наставника (акцент на преемственности), это вызовет доверие у наставляемого.

### **3. Есть конкуренты (более успешный наставник).**

**Вывод:** в этом случае главный аргумент – преимущества, которые не предоставляют конкуренты. Рассказывайте об эксклюзивности педагогического опыта наставника. При этом не допускайте резких и негативных высказываний в сторону конкурента. Особый упор делайте на уникальные конкурентные преимущества.

### **4. Плохое настроение.**

Наставляемый может возражать не из-за того, что не нравится предлагаемая модель наставника или он в него не верит, а просто потому что на данный момент времени у него плохое настроение. Именно из-за своего эмоционального состояния люди спорят, ругаются, отказываются от работы с наставником. Вы можете изменить ситуацию лишь в том случае, если сохраните доброжелательный настрой в разговоре. На помощь придут желание поддержать наставляемого и умение показать заботу о нем. Не стесняйтесь делать профессиональные комплименты. Создав доверительные отношения, Вы не только нивелируете влияние плохого настроения наставляемого на диалог, но и максимально приблизитесь к профессиональному решению проблемы.

**Вывод:** оставайтесь позитивны, заботьтесь о наставляемом, сохраняйте доброжелательный настрой. Действуйте на опережение: начинайте работу с возражениями на этапах «Выявление профессиональных дефицитов» и «Презентация». Тогда возражений будет с каждым разом все меньше.

## **Зачем присоединяться наставнику к наставляемому?**

- показываем понимание проблемы (профессиональные дефициты) наставляемого;
- показываем, что уважаем право наставляемого на иную точку зрения;
- сохраняем контакт;
- используем информацию в своей работе, чтобы наставляемый позволил нам аргументировать свою позицию.

## **Способы присоединения наставника к наставляемому.**

**Частичное согласие:** «Понимаю, что информация для Вас неожиданная, при этом...».

**Комплимент:** «Отлично, что разбираетесь в главной цели образования, с помощью...».

**Перефразирование:** «Насколько я понимаю, Вы уже пробовали авторскую позицию по поставленной проблеме и перспективные направления возможных исследований, верно?».

## **Примеры присоединения наставника к наставляемому.**

- Прекрасно Вас понимаю, вопрос воспитания как процесса личностного развития обучающегося очень важен. При этом...
- Понимаю, что важно иметь возможность быстро получить нужный Вам педагогический эффект, именно поэтому...
- Приятно иметь дело с человеком, который заботится о качестве образовательного процесса... Мы предлагаем...
- Как я понимаю, Вы хорошо знакомы с различными педагогическими методами и средствами педагогического воздействия на личность, а значит, сможете в полной мере оценить преимущества педагогического опыта. А именно...
- Приятно иметь дело с ответственным человеком, и мы предусмотрели для Вас комфортные решения педагогической проблемы...
- То есть, Вы уже построили жизненные планы и решили, что Вам для этого потребуется, это так?
- Здорово, что Вы интересуетесь дополнительной информацией, конференциями, курсами повышения квалификации и т.д. Для Вашего удобства...
- Согласен, что каждый старается подобрать индивидуальные методы воспитания с лучшим соотношением методических указаний. В то же время...

– Понимаю, важно принимать взвешенное педагогическое решение. Скажите, пожалуйста...

### Какой вопрос выгоды в педагогической практике эффективнее?

Согласитесь, это выгодно в педагогической практике?	Согласитесь, что уже сейчас Вы можете использовать действующую педагогическую технологию (метод, средство и т.д.), которая позволит Вам профессионально вести учебный процесс?
---	--

### Какой должна быть аргументация наставника?

- Решающая профессиональные дефициты, потребности наставляемого
- В форме диалога
- Лаконичной
- Понятной для собеседника
- С озвучиванием выгод
- Без слов-паразитов и стоп-слов

### Для этого используем вопросы-фильтры.

Есть 2 типа возражений: истинные и ложные.

**Истинные возражения** – это сомнения наставляемого, которые он честно озвучивает Вам. Преодоление истинных возражений приводит к решению педагогической проблемы. Истинных возражения два: качественные и количественные.

Например, если наставляемый говорит: «Объемная педагогическая технология», – это истинное возражение, так как оно имеет отношение ко времени (типологии) проведения урока.

**Ложные возражения** – это когда настоящие сомнения о дидактических принципах скрывают, маскируют неправдой, чтобы быстрее закончить диалог. Преодоление ложных возражений приводит к новым возражениям.

Представьте ситуацию, что Вы наставляемый и разговариваете с наставником. Вас не устраивает упор на дидактические принципы, Вы не понимаете роли методики в обучении. Но вместо того, чтобы



разобраться, Вы говорите: «Давайте я подумаю, и мы с Вами чуть позже вернемся к этому вопросу». А наставник Вам на это отвечает: «А над чем бы Вы хотели подумать?».

За этими словами прячется истинное возражение, которое наставляемый не хочет озвучивать. Задача наставника – определить его и работать именно с ним.

Например, если наставляемый говорит «Подумаю», «Посоветуюсь», то можно быть уверенным, что ни думать, ни советоваться он не собирается. Он хочет быстрее уйти от Вас. Наставляемого могут волновать 2 вопроса: или нет времени на улучшение качества работы, или сомневается, что рекомендации ему помогут. Вот с этими возражениями нужно работать. И в большинстве случаев это приведет к решению педагогической проблемы, а точнее, к ликвидации профессиональных дефицитов.

***ВАЖНО!***

*Додумывать за наставляемого, почему он отказывается – это одна из распространенных ошибок, которую совершают наставники.*

Для этого используем вопросы-фильтры – ключевые вопросы, которые помогают разделить истинные и ложные возражения.

**Примеры уточняющих вопросов (вопросов-фильтров):**

– Скажите, пожалуйста, в чем именно Вы сомневаетесь? В выборе использования дидактических принципов или авторских разработок?

– Какие сомнения у Вас возникли, может быть, есть вопросы?

– Это единственная причина на данный момент или есть еще что-то?

– Вы только поэтому отказываетесь?

– Скажите, а Вас только это останавливает или есть другая причина?

– Вас заинтересовал мой педагогический опыт, а что останавливает Вас от его включения в планирование урока?

– Чувствую в Вашем голосе сомнение, с чем это связано? Приму любой Ваш ответ. Так какие у Вас есть сомнения?

**ВАЖНО!**

*Вполне возможно, что наставляемый сразу озвучит истинное возражение, и Вы будете его отрабатывать по алгоритму «Присоединение – аргументация – решение педагогической проблемы».*

*Если же Вы чувствуете, что отрабатываете ложные возражения – задайте вопрос-фильтр, проверьте истинность возражения.*

*И тогда алгоритм разрешится:  
«Присоединение – вопрос-фильтр – аргументация – решение педагогической проблемы».*

**Отработка сомнений**

- Я уже много чего перепробовал;
- меня уже вводили в заблуждение;
- не может быть такого результата;
- сомневаюсь, что поможет.

**Отработка по качеству рекомендаций**

- Ссылка на ФГОС;
- поддержка наставляемого, горячая линия;
- работа напрямую с Министерством просвещения РФ;
- анализ отзывов на сайте образовательной организации.

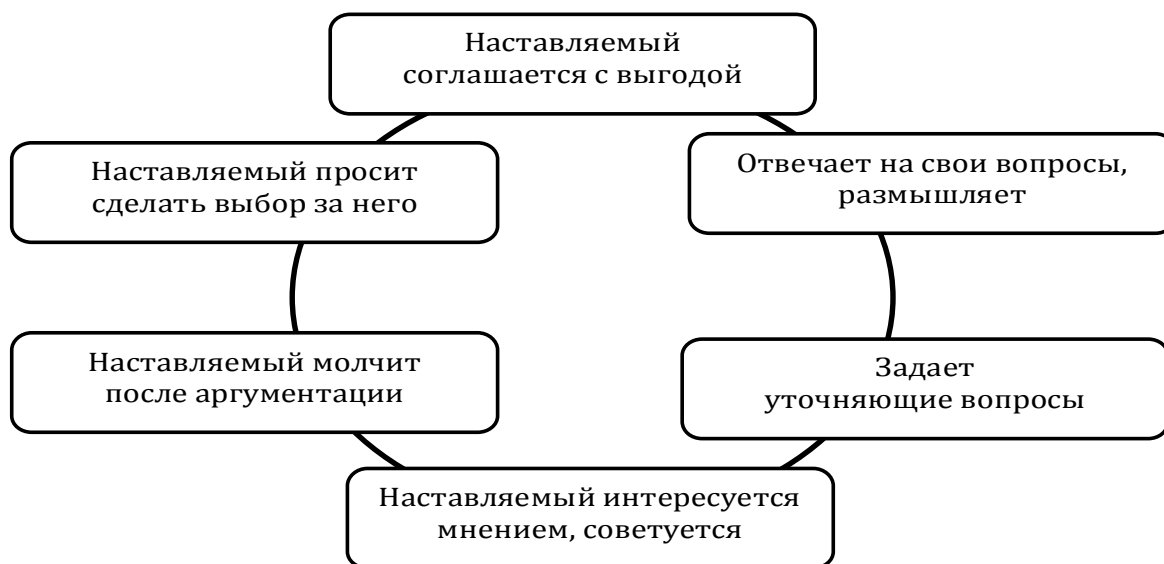
**Отработка сопутствующей литературы (электронные ссылки)**

- Правильно предложить;
- объяснить методические свойства рекомендаций по проблеме;
- объяснить пользу.

## Ошибки в работе с возражениями



## В какой момент наставляемый принимает решение?



Ошибки	Правила
Наставляемый согласен – наставник продолжает агитацию	Наставляемый согласен задавать вопрос по завершении проблемы
Неуверенность в себе, ФГОС, уставе образовательной организации	Настроить себя на уверенность
Лишняя информация	Информация, которая направлена только на восполнение профессиональных дефицитов наставляемого

<b>Ошибки</b>	<b>Правила</b>
Подводит к решению проблемы, когда это не уместно, или пропускает необходимые этапы обучения	Ориентироваться в этапах обучения, быть внимательным. Вызывать желание пользоваться педагогическими инструкциями
Нет паузы после вопроса. Сам задает вопрос и сам на него отвечает	Слышать наставляемого
Неэффективная формулировка вопроса: «Могло бы Вас заинтересовать такое решение проблемы?», «Не хотите взять за основу мой опыт?»	Завершать сопровождение уверенно: «Вы готовы (предлагаю) взять за основу педагогический опыт?»
Мало заходов на завершение принятия решения. Нет понимания результата	Прорабатывать с наставляемым учебную карту в полном объеме в соответствии с его профессиональными дефицитами

Качественные возражения подобны ступенькам на лестнице, ведущей к удачному решению педагогической проблемы.

## **Задание к разделу**

### **1. Ролевая игра**

Главный признак того, что технология работает в наставнической паре «наставник – наставляемый» – распределение ролей, четко поставленная цель обучения и соответствующие ей педагогические результаты, характеризующиеся учебно-познавательной направленностью. В таблице, представленной ниже, мы выделили роли, в которых наставник и наставляемые отрабатывают профессиональные сюжетно-ролевые установки.

<b>Наставляемый</b>	<b>Наставник</b>	<b>Координатор (завуч)</b>
Получит необходимые данные по своей роли индивидуально. Вживается в роль	Задача – провести максимально эффективное решение педагогической проблемы	<i>Задача</i> – фиксировать сильные зоны работы наставника
Задача наставляемого – вести себя максимально естественно в соответствии с ролью	Цель – получить согласие наставляемого на решение педагогической проблемы	<i>Задача</i> – фиксировать зоны роста наставляемого

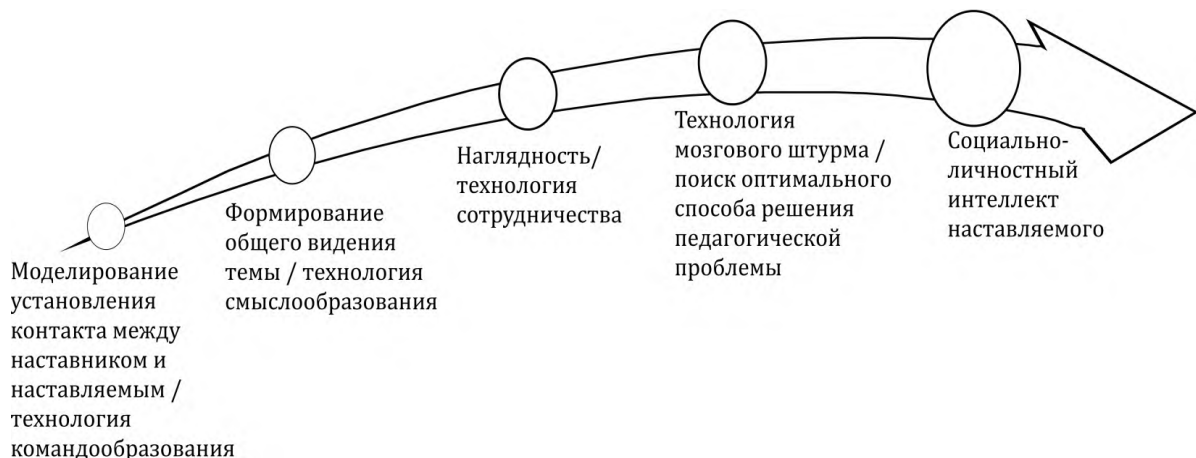
<b>Наставляемый</b>	<b>Наставник</b>	<b>Координатор (завуч)</b>
Наставляемый слушает внимательно. Озвучивает заготовленные возражения по решению педагогической ситуации	Тайминг – максимум 15 минут	<i>Задача</i> – предоставить полноценную обратную связь

### **Предметно-пространственная среда рабочей пары «наставник – наставляемый»**

Социально-личностный интеллект наставляемого будет развиваться в процессе изучения методики преподавания, осмысления и освоения сущности знаний, накопления опыта, овладения способами профессионального саморазвития.

Логику методов развития социально-личностного интеллекта наставляемого мы выстраиваем следующим образом: проигрывание социальных ролей, осознание социально-личностных взаимодействий, проблемные ситуации, эмоционально-позитивный настрой, самостоятельная деятельность.

### **Блок-схема технологической модели учебного процесса в рабочей паре «наставник – наставляемый»**



## **2. План использования механизмов методологии и методики обучения**

### **Особенности:**

- важность манеры речи, интонация;
- знание этапов становления отечественной педагогики;

- помощь наставляемому в достижении педагогического результата;
- понятное пояснение работы ведущих категорий педагогики;
- жизненный пример;
- страх потери работы и визуализация эффекта;
- осуществлять профессиональную деятельность с ориентацией на общечеловеческие ценности;
- экспертность в выборе педагогической технологии, форм и методов обучения;
- приемы конструктивных умений педагога и их интеграция;
- триггер упущенной возможности;
- дидактические способности самообразования.

### **3. Хитрости успешного наставника образовательной организации**

#### ***Основные идеи:***

- уверенный голос;
- держит контакт с наставляемым;
- профессиональные педагогические выводы;
- триггер страха и визуализация эффекта;
- сравнение с другими методами обучения;
- триггер уникальности;
- пояснение работы по решению педагогической проблемы;
- работа с профессиональными дефицитами, потребностями наставляемого;
- формирование «профессионального иммунитета».

### **4. Эмоциональная презентация + интересная интонация**

#### ***Основные идеи:***

- усугубление потребности;
- эмоциональная интонация;
- жизненный пример (личные профессиональные рекомендации);
- упор на Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- триггер страха, отсутствие знаний у наставляемого;
- экспертная подача информации;
- визуализация работы с профессиональными дефицитами (пример видеофрагментов конкурсных учебных мероприятий);
- очевидный результат.

## **5. Эффективный результат**

### **Основные идеи:**

- уверенная подача профессиональной психолого-педагогической информации;
- поддержка государства;
- престижность педагогической профессии;
- профессиональный рост;
- участие в профессиональных педагогических конкурсах;
- исправление профессиональных последствий обходится дороже;
- от себя сделаю бонус – экспертиза публикации;
- мы заинтересованы в Вашем результате;
- по максимуму предоставляю инновационную педагогическую стратегию;
- убедительные доводы.

## **6. Смотрим фрагмент конкурсных педагогических мероприятий**

- Выясняем сильные стороны: что конкурсант сделал(а) правильно? За что похвалим?
- Определяем зоны роста: что в представленном фрагменте стоит изменить или скорректировать?
- Определяем итоговый вариант: что для наставляемого было полезным? Что будем применять в учебной работе?

### **Обратная связь**

- Что было интересным в программе работы с наставником?
- Какие цели ставите на ближайший месяц?
- Что будете использовать в учебной работе?

## **Тест «Работа с возражениями»**

### *1. Возражение – это...*

- 1) Согласие наставляемого на решение педагогической проблемы.
- 2) Спор между наставником и наставляемым.
- 3) Сомнения и страхи, которые удерживают наставляемого от решения педагогической проблемы.

*II. Работа с возражениями происходит по алгоритму:*

- 1) Свойство – выгода.
- 2) Присоединение – комментарий – аргументация.
- 3) Присоединение – аргументация – решение педагогической проблемы.
- 4) Присоединение – уточнение – усугубление – решение педагогической проблемы

*III. Выберите правильную формулировку для присоединения к наставляемому (выберите несколько вариантов):*

- 1) Я Вас прекрасно понимаю, для меня решение педагогической проблемы тоже очень важно.
- 2) Я Вам еще раз повторяю, наставляемый оставляет только положительный отзыв о наставнике.
- 3) Хорошо, что Вы мне об этом сказали, для меня вопрос качества очень важен.
- 4) Согласен с Вами, я тоже всегда интересуюсь, за что именно я плачу деньги.

*IV. Выберите правильную попытку решения педагогической проблемы (выберите несколько вариантов):*

- 1) Мне кажется, это именно то, что Вам нужно. Может, возьмем за основу?
- 2) Если вдруг уже готовы, может, перейдем к обсуждению?
- 3) Когда мне можно присутствовать у Вас на уроке?
- 4) Отличный выбор метода, включаем в конспект урока?

*V. Возражения бывают (выберите несколько вариантов):*

- |                    |              |
|--------------------|--------------|
| 1) Ложные.         | 3) Истинные. |
| 2) Альтернативные. | 4) Скрытые.  |

*VI. Для отработки ложных возражений необходимо:*

- 1) Задать вопрос-фильтр.
- 2) Привести аргументы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого.
- 3) Привести аргументы по потребности безопасности.

*Ключ*

I	II	III	IV	V	VI
3	3	1, 3, 4	3, 4	1, 3	1



## КАЛИБРОВОЧНАЯ СЕССИЯ

**Смотрим видеозапись фрагмента конкурсного открытого урока (видеоролик учебного занятия, проведенного наставляемым).**

– Выясняем сильные стороны: что наставляемый сделал правильно? За что похвалим?

– Определим зоны роста: что в этом видеоролике стоит изменить? Что можно сделать лучше? Есть ли риски?

– Определяем итоговый вариант: «Что для Вас было полезным? Что будете применять?»

### **Пояснение**

Коллеги, вам понадобятся листок с ручкой или текстовый файл, как вам удобно, чтобы отметить развернуто, что вам понравилось, например, какие-то моменты, фразы. Допустим, установлен качественный контакт, потому что обращение было профессиональное, корректное, звучала энергия в голосе, была улыбка – всё это должно быть обозначено, но не формальные фразы, например: «Установление контакта хорошее», «Тема урока обстоятельная» и т.д. Нужно раскрыть, какое обращение, почему именно оно, что было эффективно, почему именно такой подход работает. Обязательно надо выслушать наставляемого, дать ему высказаться. В этот период наставник обозначает и конкретизирует инструменты. Очень важно учитывать моменты выстраивания учебного процесса.

Кроме того, необходимо обозначить зоны роста, подробно расписать, как можно было бы улучшить образовательный процесс, чего наставляемому не хватило, чтобы раскрыться в учебном процессе.

При таком подходе к работе с наставляемым можно получить очень хорошие результаты.

На примере видеоролика наставник разбирает каждый этап учебного процесса полностью – фиксирует идеи, профессиональные мысли, дает развернутую обратную связь.

Наставника интересует каждый этап, особенно этап возражения – как их прорабатывает наставляемый: по алгоритму или нет, что можно было бы добавить.

### **Обратная связь**

– Что было интересным в программе наставничества?

– Что было полезным?

– Какие цели ставите на ближайший месяц?

- Поработайте на принятие наставляемым вашего профессионального опыта.
- Порадуйтесь за наставляемого.
- Поддержите его уверенность в правильности решения.
- Попросите порекомендовать вас.
- Пожелайте наставляемому творческих успехов в решении педагогической проблемы.

### **Памятка этапов модели работы наставника**

<i>Приветствие с целью присоединения</i>	Формирование доверия: улыбка в голосе, вежливость, профессионализм
<i>Программирование беседы</i>	Подготовиться к тому, что будет строиться разговор: «Давайте поступим так...»
<i>Выявление потребностей</i>	Выяснить интересы, проблемы наставляемого: воронка вопросов, активное слушание
<i>Презентация на базе выявления потребностей</i>	Описать дидактические принципы, методику преподавания под выявленные потребности: визуализация, маркеры выявленных потребностей
<i>Обоснование ценности методики преподавания</i>	Показать выгоды от классификации методики преподавания: формула
<i>Обоснование + решение педагогической проблемы</i>	Предложить максимально эффективный результат
<i>Работа с возражениями</i>	Снять страхи и сопротивление с помощью доброжелательного настроения, уверенности
<i>Решение педагогической проблемы</i>	Увеличение стремления наставляемого к профессионализму

### **Критические ошибки**

Критические ошибки – это те ошибки, которые приводят к обману образовательной организации и не решению педагогической проблемы наставляемого.

- Использование фразы «Можете не использовать если что».
- Неверно озвучена педагогическая информация.
- Неверная консультация.
- Неверная модель методической разработки, опыта.
- Ошибка в выявленных профессиональных дефицитах наставляемого.
- Неверная консультация по выбору технологии/метода и т.д.
- Постановка некорректного статуса работы с наставляемым в отчете (не общались).

## **ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ. ТРЕНИНГ**

### **Регламент проведения тренинга**

1. Наставник перед проведением тренинга полностью изучает раздел педагогики «Методика обучения», презентацию, видеофрагменты. Просматривает и анализирует запись тренинга (если есть).
2. Наставник включает запись тренинга с первых секунд своей работы.
3. Наставник соблюдает логику мероприятия, не пропускает слайды, включает все заготовленные видеофрагменты.
4. Наставник использует методику преподавания, не пропускает информацию.
5. Наставник соблюдает тайминг мероприятия.
6. Наставник отправляет запись тренинга в свой чат, где хранятся все тренинги.
7. В конце тренинга наставник обязательно отправляет наставляемым (участникам) анкету обратной связи, акцентирует внимание на заполнении анкеты.

### **Цель сопровождения наставляемых**

1. Предоставить наставляемым алгоритм действий при работе по методике.
2. Сформировать у наставляемого понимание, как эффективно работать по методической разработке в преподавании. Предоставить наставляемым ответы на вопросы в рамках «темы», разобрать поля методических установок.
3. Предоставить эффективные методические инструменты и находки успешных наставников для качественной проработки.
4. Замотивировать наставляемых на высокие показатели и квалифицированную работу по решению педагогической проблемы.

### **Ожидаемый результат**

1. Наставляемые ознакомлены с порядком действий при работе с методической разработкой.
2. Наставляемые понимают важность использования методической разработки (конспекта урока) в учебной работе.
3. Наставляемые знают, как эффективно адаптировать в урок фрагмент методики преподавания.

4. Наставляемые применяют эффективные методологические инструменты и находки в решении педагогической разработки (своей учебной работе).

### Этапы проведения тренинга

№ п\п	Блок	Цель	Ожидаемые результаты
1	<b>Введение (20 минут)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Познакомиться (создать проект), сформировать доверие в группе.</li> <li>2. Замотивировать на эффективное прохождение обучения.</li> <li>3. Ознакомить с планом, форматом и регламентом</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наставляемые замотивированы на активное взаимодействие на тренинге.</li> <li>2. Понимают его цели, задачи, формат и регламент</li> </ol>
2	<b>Алгоритм действий при работе с методической разработкой (140 минут)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Донести до наставляемых важность соблюдения алгоритма действий при работе с методической разработкой, обозначить отличительные особенности.</li> <li>2. Сфокусировать внимание на эффективных методологических блоках. Разобрать и «подсветить» значимость определённых фрагментов кейсов</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наставляемые понимают, как работать с методической разработкой.</li> <li>2. Наставляемые знают особенности этапов методической разработки (конспекта урока). Понимают применение эффективных кейсов в решении педагогической проблемы</li> </ol>
4	<b>Завершение, обратная связь (20 минут)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Получение обратной связи от наставляемых.</li> <li>2. Мотивация наставляемых на соблюдение этапов методической разработки в дальнейшей учебной работе. Показывание высоких результатов в решении педагогической проблемы</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наставляемые замотивированы на соблюдение этапов методической разработки в решении педагогической проблемы.</li> <li>2. Собрана обратная связь для анализа проведенного тренинга</li> </ol>

## СЦЕНАРИЙ ТРЕНИНГА

### 1-й блок. Введение (20 минут).

#### 1. Приветствие, выбор формата общения.

*Слайд 1.*

– Коллеги, добрый день! Приветствую вас на сегодняшнем обучающем мероприятии!

*Дистанционное сопровождение:* Напоминаю вам правило одного микрофона. У всех микрофон выключен, следите за этим. Когда надо, я обращаюсь к вам, и тогда можете включить микрофон!

– Для начала проверим качество связи. Как Вы меня слышите? *(Принимает ответы.)*

– Отлично! Посмотрите, пожалуйста, на экран. Подгрузился у вас первый слайд? *(Принимает ответы.)*

– Есть те, кому не видно? *(Принимает ответы, если есть тот, у кого не видно демонстрации, то рекомендуем перезайти в чат тренинга и сообщить решению проблемы.)*

– Отлично!

– Если в процессе тренинга будут проблемы с изображением или посторонние звуки, обязательно об этом сигнализируйте в чате. Коллеги, при этом если у кого-то всё в этот момент будет отлично, тогда под сообщением вашего коллеги напишите, что у меня всё отлично! Тогда я пойму, что проблемы не с моей стороны, а у определённого участника тренинга.

#### 2. Дебют наставника. (Презентация себя – сформировать понимание, почему именно этот наставник проводит тренинг и почему его рекомендации должны использоваться группой).

– Меня зовут ..., я наставник направления ... . Мой опыт преподавания (стаж) ... . Сегодня я буду делиться с вами опытом и полезными эффективными педагогическими инструментами для достижения вами более высоких профессиональных показателей. Сегодня мы разберём методическую разработку и проанализируем, как эффективно работать по конспекту.

– Коллеги, в жизни много соблазнов, но главный соблазн – это поверхностное отношение к трудовым обязанностям.

– Кто же из нас устоит перед красивым сопровождением устного текста с потрясающим включением наглядности? Или, например, кто из нас не мечтает во время урока конструировать (спрашивать,

зачем каждый элемент и т.д.)? Все наши обучающиеся УЖЕ соблазнились электронной дидактикой, закачивая очередные игры в гаджеты. Следовательно, к таким обучающимся легче адаптировать педагогические подходы и методы обучения.

– Сегодня мы полностью разберём методическую разработку, как и каким эффективным способом решить педагогическую проблему.

– Тренинг займет 3 часа, с небольшим 10-минутным перерывом в середине мероприятия.

*Время перерыва наставник устанавливает сам, ориентируясь на структуру мероприятия, примерно в середине тренинга.*

### **3. Знакомство, формирование доверия в группе, мотивация на эффективное прохождение обучения.**

*Слайд 2.*

–Посмотрите на презентацию. На слайде сейчас 2 вопроса. Я каждому дам возможность ответить на них. При этом, так как время у нас ограничено, прошу вас отвечать чётко и быстро.

**Первый вопрос:** Насколько успешно Вы владеете педагогическим мастерством?

**Второй вопрос:** Какие есть трудности в работе?

– Коллеги, если вы ещё не использовали педагогические технологии, то сообщите мне об этом. А потом ответьте, как вы считаете, какие трудности могут возникнуть в работе по решению педагогической проблемы.

*Наставник спрашивает по заранее заготовленному списку всех наставляемых. Записывает важные моменты по каждому участнику. Благодарит за ответы.*

### **4. План тренинга, регламент**

*Слайд 3.*

План тренинга:

1. Педагогика, раздел «Методика обучения».
2. Эффективное использование методической разработки.
3. Методические разработки успешных наставников.
4. Задание.
5. Подведение итогов.

– Коллеги для начала мы с вами рассмотрим педагогическую профессию, а именно роль методики преподавания. Вспомним ее применение и свойства. После этого мы научимся эффективно ис-

пользовать методическую разработку и проанализируем методические находки лучших наставников. В конце я предоставлю домашнее задание и подведём итоги мероприятия.

– Обращаю ваше внимание, что видеофрагменты в этом тренинге будут из конкурсных педагогических мероприятий. При этом, все методические находки успешных наставников, которые будут рассмотрены на данном тренинге, можно использовать в работе.

– Коллеги, в будущем тренинг будет обновляться согласно требованиям ФГОС.

– Напомню, что после каждого тренинга Вы получаете памятку, в которой содержится полезная информация по теме тренинга.

*Дистанционное обучение:* Так как участников много (возможно), много информации, и с каждым из-за ограничений по времени я не смогу поговорить, то прошу вас сегодня активно работать в чате тренинга. Давайте обратную связь, пишите ваши идеи, мысли, вопросы. Со 2-го монитора (либо телефона) я буду смотреть ваши сообщения и отмечать важные моменты. Я буду резюмировать каждый слайд и делиться полезной информацией. На профессиональных тренингах всегда большое количество участников, поэтому, пожалуйста, соблюдайте правила.

– Коллеги, готовы к обучению?

## **2-й блок. Алгоритм действий при работе с методической разработкой (140 минут).**

### **Особенности методической рекомендации.**

#### *Слайд 4.*

– Коллеги, при создании этого тренинга были проанализированы основные педагогические ошибки, которые допускают наставники в своей работе. Было просмотрено много конкурсных педагогических работ, представленных на платформах в сети Интернет. Таким образом, в первую очередь нужно понимать, что именно влияет на профессиональную педагогическую работу наставника:

- нет интонационной заботы, эмоционального присоединения;
- сразу начинается подача теории, отсутствует наглядность для лучшего усвоения материала;
- неинтересно, сухо ведет урок;
- просто проговаривает теорию без визуализации, примеров и т.д.;
- не создает ценность «Темы методической разработки»;
- не создает ценность для использования теории в жизни;

- не разбирается в межпредметных связях, плохо знает особенности преподаваемого предмета;

- без обоснования темы методической разработки сразу подводит итоги в форме теста;

- ожидает, когда обучающийся сам изучит учебный материал;

- консультирует, а не дает знания;

- самостоятельно принимает решение, как подавать учебный материал, минуя ФГОС.

- Коллеги, основные ошибки, которые мы рассмотрели, повышают вероятность возникновения возражений наставляемых на 90 %. А ваша задача – снизить эту вероятность и количество молчаливых наставляемых.

- Как показала статистика, у самых лучших наставников низкая вероятность возникновения негативных результатов. Всё благодаря некоторым правилам, которыми они руководствуются в своей профессиональной работе. Мы проанализируем эти правила.

*Наставник подробно разбирает каждый пункт. Его задача – показать наставляемым, почему возникают сложности при решении педагогической проблемы. Он объясняет, что если эти пункты устранить, то педагогическую проблему можно решить.*

*Слайд 5.*

*Наставник рассказывает, что успешные наставники придерживаются следующих основных профессиональных правил при решении педагогических проблем:*

- Эмоциональный настрой на работу.

- Задача – выстроить коммуникацию с собой.

- Уверенная, экспертная и заботливая интонация.

- Прежде чем предлагать этапы методической разработки, сначала предоставляет практические рекомендации, всегда отмечает, что педагогика, а именно раздел методики, ему помог.

- Интересно рассказывает о методике преподавания.

- Эмоционально преподносит разделы методической разработки с визуализацией, личными рекомендациями.

- Создает ценность этапов методической разработки.

- Эмоционально привязывает «тему» к прослушиванию теории.

- Экспертно разбирается в межпредметных связях. Отлично знает особенности преподаваемого предмета.

- Лично от себя приводит тот или иной профессиональный уместный пример.

- Дает знания, а не консультирует.



– Не додумывает, не жалеет, не сдаётся.

*Наставник подробно останавливается на каждом пункте. Он объясняет, что если активно пользоваться этим списком пунктов, то необходимость решения педагогической проблемы отпадает.*

*Слайд 6.*

– Коллеги, на слайде представлены наши лучшие наставники – заслуженные учителя, почетные работники общего образования и т.д. Обратите внимание на показатели этих наставников и их наставляемых. Если они могут, то и вы сможете.

*Наставник обязательно мотивирует наставляемых, постоянно подбадривая голосом. Рассказывает про показатели лучших наставников и делает акцент на том, что так может работать каждый, главное – стараться и применять методические находки, которые будут в тренинге.*

*Слайд 7.*

– Коллеги, обратите внимание, каких профессиональных высот достигают самые успешные наставники! Это не только учителя высшей квалификационной категории и имеющие большой педагогический стаж, но и победители региональных и всероссийских конкурсов (например, «Учитель года», Конкурс на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности), имеющие звание «Почетный работник общего образования», заслуженный учитель. Все эти достижения положительно сказываются и на оплате труда, и на статусе учителя. Только представьте: вы тоже так можете.

*Слайд 8.*

– Коллеги, напомню, что с информацией о ФГОС вы можете ознакомиться на сайте Министерства просвещения РФ. Там есть свежие методические рекомендации, статьи, а также вы сможете, пройдя по ссылкам, просмотреть некоторые отрывки конкурсных уроков для детальной проработки решения педагогической проблемы.

*Слайд 9.*

– Сейчас мы разберём раздел «Дидактические закономерности и принципы обучения».

*Наставник коротко напоминает наставляемым об основных дидактических принципах.*

*Слайды 10–11.*

*Наставник, опираясь на презентацию, ведет речь об уникальности дидактических принципов, рассказывает историю развития дидактики.*

*Слайд 12.*

– Прежде, чем переходить к следующему разделу, нам необходимо разобрать понятия «педагогическое мастерство» и «педагогическая культура».

*Наставник, обращаясь к презентации, коротко напоминает наставляемым определения этих основных понятий.*

*Слайды 13–14.*

– Коллеги, предлагаю рассмотреть профессиограмму, представленную на слайде, и обсудить ее. Для этого мы, опираясь на презентацию, рассмотрим основные требования к личности педагога.

*Наставник рассказывает об уникальности требований к личности педагога, особенности общепедагогической профессиограммы.*

*Слайды 15–17.*

– Следующая тема, которую мы разберем – «Личность как предмет воспитания».

*Наставник на основании слайдов коротко напоминает наставляемым основные понятия, об уникальности личности через предмет воспитания.*

– Как вы думаете, что такое социально зрелая личность.

*Наставник, руководствуясь слайдами, рассказывает, какую личность принято считать социально зрелой.*

**Примечание для наставника:** перед проведением мероприятия следует изучить критерии методической разработки, чтобы свободно ориентироваться в них.

*Слайд 18.*

– Посмотрите, как можно эффективно использовать методическую разработку в своей работе. Все методические разработки созданы на основе опыта лучших наставников (авторские разработки).

– Коллеги, перед выходом на работу каждый из вас должен идеально ориентироваться в методической разработке, знать все модули и особенности (предмет).

– На слайде представлены первые секунды диалога.

*Наставник разбирает методические разработки, акцентирует внимание на важных педагогических моментах.*

– Самое главное для наставника – это получить ответы на вопросы: кто? откуда? зачем?

– С первых секунд мы должны придавать себе и образовательной организации значимость. Но на данном этапе важен отзыв наставляемого, чтобы узнать о педагогических результатах, которых он добился. Таким образом, вы доказываете, что заботитесь о нем. Настав-

ляемый расслабляется и присоединяется к вам. В этом случае вы сможете предложить эффективные, качественные механизмы, приемы и методики преподавания для решения педагогической проблемы.

*Наставник рассказывает о своих методических находках для усиления того или иного этапа методической разработки.*

*Слайд 19.*

– Предлагаю обратить внимание на находки электронной дидактики. Обязательно изучите этот модуль. Обратите особое внимание на образовательные электронные конструкторы и платформы, рекомендованные Министерством просвещения РФ.

*Наставник разбирает работу с одним из образовательных электронных конструкторов.*

*Дистанционное обучение:* Коллеги, напишите сейчас в чат, какие сложности Вы встретили на этом этапе. Я помогу вам их преодолеть, дав примеры из своего личного опыта.

*Наставник просматривает чат, отвечает на вопросы, работает с группой. Уточняет, есть ли сложности, которые нелегко отрабатывать. В зависимости от ответов наставник предоставляет свои наработки.*

*Слайд 20.*

– Коллеги, в первую очередь нужно посмотреть, какие электронные образовательные платформы наиболее востребованы. Это нужно для того, чтобы наставляемому дальше было проще ориентироваться в них, и этапы способствовали устранению профессиональных дефицитов.

*Наставник обязательно разбирает электронные образовательные платформы, обращает внимание на важные моменты.*

*После того, как понимаем, какую электронную образовательную платформу наставляемый выбрал, начинаем уточнять, доволен ли наставляемый образовательным содержанием, как встраивается в природу преподаваемого предмета и т.д.*

– Теперь каждый из вас может выбрать нужный модуль, который имеет свою презентацию.

<https://izi.travel/ru> – аудиогид.

<https://uchebnik.mos.ru/> – МЭШ – конструктор уроков.

<https://www.umaigra.com/> – преврати урок в игру.

<https://udoba.org/> – конструктор учебных ресурсов.

<https://miro.com/ru/> – место для командной работы.

<https://joyteka.com/ru> – квесты.

– Коллеги, обязательно перед выходом на тренинг убедитесь, что вы полностью ориентируетесь в методической разработке по решению педагогической проблемы.

*Наставник просматривает чат, отвечает на вопросы.*

*Слайд 21.*

*Наставник разбирает методическую разработку по решению педагогической проблемы. Отмечает важные моменты методики преподавания.*

*Слайд 22.*

### **Алгоритм работы с презентацией**

**Примечание:** для наставника выделены цветом блоки, которые необходимо объяснить наставляемому.

*Например, наставник ответил на вопрос о педагогическом результате. Тогда обосновываем модуль «Результат» и задаем дополнительный вопрос для «подготовки почвы» к проведению основной презентации.*

*«Положительный результат» и «Отрицательный результат» методики преподавания – это обоснование решения педагогической проблемы.*

*Наставник подробно разбирает всю информацию на слайде, работает с группой, спрашивает всё ли понятно, есть ли вопросы.*

*Этот алгоритм работы презентацией используется далее при разборе презентаций различных этапов.*

*Слайд 23.*

– В методической разработке представлены презентации различных этапов. Какую из них выбрать – решать вам. Главное – ориентируйтесь на ответы наставляемого.

– Давайте разберём презентацию «Отрицательный результат методики преподавания». Посмотрим, как мы воздействуем на основные потребности наставляемого.

– Обратите внимание на то, как мы эмоционально присоединяемся к наставляемому. Каждая презентация этапа методической разработки рассчитана на эффективное решение педагогической проблемы.

*Наставник делится своими педагогическими находками, с помощью которых можно усилить этот блок. Он работает с группой, спрашивает, все ли понятно, есть ли вопросы.*

*Алгоритм работы с презентацией.*

*Слайд 24.*

– Например, наставляемый не ответил на вопрос о педагогическом результате. Тогда переходите к следующему вопросу, а далее у нас идут презентации «Качество», «Учебный процесс» и «Воспитание».

Если выбираем «Воспитание», то следует уточнить, что наставляемый понимает под педагогическими результатами. Коллеги, надо обязательно комментировать ответы наставляемого.

*Алгоритм работы с презентацией.*

*Слайд 25.*

– Давайте разберём презентацию «Воспитание». Обратите внимание на то, как мы эмоционально присоединяемся к наставляемому.

– Сначала присоединяемся к наставляемому и используем уточняющий вопрос. Потом комментируем ответ наставляемого и переходим к презентации.

*Алгоритм работы с презентацией.*

*Слайды 26–27.*

– Давайте разберём презентацию модуля «Учебный процесс».

*Алгоритм работы с презентацией.*

*Слайд 28.*

– Предлагаю разобрать информацию, представленную на слайде. Есть 2 варианта обоснования решения педагогической проблемы: «Качество» и «Количество» (*в зависимости от ответа выбираем нужное*).

*Алгоритм работы с презентацией.*

*Слайд 29.*

– Коллеги, сейчас разберём презентацию «Обоснование решения педагогической проблемы».

– Например, мы рекомендуем наставляемому пункты «Методики преподавания». В таком случае открываем модуль «Методика обучения» и работаем в соответствии с презентацией по методическим указаниям.

***Абсолютно с каждым наставляемым необходимо:***

- говорить с участием в голосе;
- заинтересовать общением;
- интересно рассказать про легкость решения педагогической проблемы;
- показать наставляемому, что важна не консультация, а помощь;
- применить личные экспертные рекомендации;

- использовать жизненный пример;
- после выбора механизма решения педагогической проблемы наставляемым не сразу предлагать включать в работу, а ещё раз сделать упор на качество в учебном процессе.

*Алгоритм работы с презентацией.*

*После этого озвучивает правило активного использования методики в учебной работе.*

*Наставник обязательно разбирает механизмы принятия решения педагогической проблемы, отмечает важные моменты.*

*Он просматривает чат. Если есть вопросы, то отвечает на них.*

*Слайд 30.*

*– Сейчас посмотрим работу успешного наставника, когда наставляемый говорит, что нет результата.*

*– Какие основные идеи вы можете выделить?*

*Наставник включает видеofрагмент (сайт и т.д.).*

*Он отмечает в чате сообщения наставляемых, которые обратили внимание на важные моменты в решении педагогической проблемы. После просмотра видеofрагмента делает выводы, благодарит за обратную связь, отвечает на вопросы (если они были в чате).*

*Слайд 31.*

*Наставник, опираясь на презентацию, резюмирует видеofрагмент, акцентирует внимание на основных идеях:*

- уточняющие вопросы;
- экспертное пояснение эффективного применения;
- визуализация закрепляющего эффекта;
- детальное обеспечение работы курса педагогики «Методика обучения»;
- гарантированный профессиональный результат;
- достоверная информация;
- сравнение с другими методами;
- начальный этап – работа с возражениями, далее – решение педагогической проблемы;
- визуализация отличного результата и профессионального роста;
- именно наставник будет координировать действия наставляемого лучше всего.

*Исходя из полученной от наставляемого информации, наставник дает пояснение, отвечает на вопросы (если они были в чате).*

*Слайд 32.*

– Коллеги, хочу обратить ваше внимание на «Частые вопросы». Это позволит вам использовать необходимую информацию при вопросах и возражениях наставляемого. Я не рекомендую ждать, пока наставляемый сам начнет задавать подобные вопросы и демонстрировать сомнения. Поэтому обязательно проговаривайте данную информацию в презентации заранее.

*Наставник комментирует сомнения наставляемого.*

*Он разбирает возникшие вопросы, отмечает важные моменты.*

*Наставник работает с группой, спрашивает, всё ли понятно, есть ли вопросы.*

*Он просматривает чат. Если есть вопросы, то отвечает на них.*

*Слайды 33–36.*

– Сейчас мы разберём логику отработки возражений. Каждое возражение наставнику следует воспринимать позитивно, чтобы наставляемый чувствовал его уверенность. Когда наставник находится в таком состоянии, он может максимально естественно, ни на секунду не смутившись, принять любое возражение и грамотно провести профессиональную работу с наставляемым.

*Наставник разбирает каждое возражение. Он показывает, как переходить к базовому варианту.*

– Коллеги, если у вас есть возражение «Сомневаюсь», то обязательно используйте жизненный пример. Это позволит наставляемому понять, что методика преподавания эффективна, безопасна и действительно поможет в работе. Только жизненный пример должен быть всегда подобран под наставляемого, это должна быть похожая ситуация.

*Наставник обязательно разбирает методическую разработку, отмечает важные моменты.*

*Он обязательно предоставляет свои методические находки, как эффективно можно отработать каждое возражение.*

*Наставник работает с группой, спрашивает, всё ли понятно, есть ли вопросы. Он просматривает чат, отвечает на вопросы.*

*Слайд 37.*

– Сейчас посмотрим работу успешного наставника при отработке такого возражения, как «Нет результата». Мы научимся эффективно объяснять наставляемому его педагогическую ситуацию.

– Какие основные идеи вы можете выделить?

*Наставник включает очередной видеофрагмент методической разработки.*

*Он отмечает в чате сообщения наставляемых, которые выделили важные профессиональные моменты в видеофрагменте. После просмотра ролика благодарит за обратную связь, отвечает на вопросы (если они были в чате).*

*Слайд 38.*

*Наставник, опираясь на презентацию, резюмирует видеофрагмент, отмечает основные идеи:*

- обязательное присоединение;
- уточняющие вопросы с комментариями;
- указать основную причину проблемы наставляемого;
- разбор препятствий при получении результата;
- убедительная речь;
- понятное объяснение работы «Методики обучения» при решении педагогической проблемы;
- проявленная позиция наставника: «Я сделаю все возможное, чтобы вы получили результат».

*Слайд 39.*

*- Сейчас посмотрим работу успешного наставника при отработке такого возражения, как «Не буду использовать технологию». Обратите внимание на классификацию педагогических технологий.*

*- Какие основные идеи Вы можете выделить?*

*Просмотр видеофрагмента.*

*Наставник отмечает в чате сообщения наставляемых, которые выделили важные моменты в учебной работе. После просмотра видеоролика благодарит за обратную связь, отвечает на вопросы (если они были в чате).*

*Слайд 40.*

*Наставник, обращаясь к презентации, резюмирует видеоролик, отмечает основные идеи:*

- заботливое присоединение;
- уточняющие вопросы;
- упор на индивидуальную траекторию;
- упор на дополнительные факты;
- упор на учебник и рабочую тетрадь;
- «Я для вас вывела на слайд ...»;
- «Я для вас приготовлю ссылку на образовательный сайт»;
- «Выполнив задание по схеме, вы убедитесь в качестве учебного процесса»;
- упор на преимущества педагогических технологий;
- повышенный интерес к разработке;



– реализация принципа: «Не додумывать, не жалеть, не сдаваться».

*Исходя из полученной от наставляемого информации, наставник дает пояснения, отвечает на вопросы (если они были в чате).*

*Слайд 41.*

– Сейчас посмотрим ещё одну эффективную работу успешного наставника.

– Какие основные идеи вы можете выделить?

*Наставник включает следующий видеофрагмент.*

*Он отмечает в чате сообщения наставляемого, которые выделили важные педагогические моменты при решении педагогической проблемы. После этого наставник благодарит за обратную связь, отвечает на вопросы (если они были в чате).*

*Слайд 42.*

*Наставник, обращаясь к презентации, резюмирует видеофрагмент, выделяет основные идеи:*

- уточняющие вопросы;
- эмоциональная и участливая интонация;
- улыбка в голосе;
- искреннее желание помочь наставляемому;
- спусковой крючок – положительные отзывы и примеры наставников;
- экспертное объяснение и напоминание о том, как работает методика преподавания в решении педагогической проблемы;
- эмоциональный жизненный пример;
- повышенный интерес к разработке и апелляция к ее уникальности;
- индивидуальная схема применения в методической разработке для наставляемого;
- личный пример, который дал положительный результат сразу после выбора механизма;
- программирование на совместное использование механизмов в решении педагогической проблемы;
- уверенная отработка возражений с упором на преимущества и визуализацию педагогического эффекта;
- триггер жадности;
- запрещено говорить: «Я буду Вам звонить, посещать занятия без предупреждения» и т.д.;

*Исходя из полученной от наставляемого информации, наставник дает пояснение, отвечает на вопросы (если они были в чате).*

*Слайд 43.*

– Сейчас посмотрим, как надо действовать при отработке таких возражений, как «Нет результата» и «Нет решения педагогической проблемы».

– Какие основные идеи вы можете выделить?

*Наставник включает следующий видеоролик.*

*Он отмечает в чате сообщения наставляемых, которые выделили важные моменты в работе. После просмотра видеоролика благодарит за обратную связь, отвечает на вопросы (если они были в чате).*

*Слайд 44.*

*Наставник, обращаясь к презентации, резюмирует видеофрагмент, подсвечивает основные идеи:*

– заботливое присоединение;

– уточняющие вопросы и экспертные комментарии;

– установка на легкость преподавания;

– индивидуальная траектория и применение в деятельности наставляемого;

– акцент на совместное использование (например, по одной методической разработке оба педагога проводят урок, анализируют);

– запрещено говорить: «Время есть, можно в последний момент»;

– убедительная речь;

– реализация принципа «Не додумывать, не жалеть, не сдаваться».

*Исходя из полученной от наставляемых информации, наставник дает пояснение, отвечает на вопросы (если они были в чате).*

*Слайд 45.*

– И ещё раз давайте коснёмся психологии. Рассказывая о том, как вам удалось справиться с проблемой, вы пользуетесь сильнейшей психолого-педагогической техникой вовлечения наставляемого.

– Чем больше ваша история похожа на историю, которая могла бы приключиться с вашим наставляемым, тем выше шансы, что у него сложится впечатление, будто у вас двоих есть что-то общее. Он обратит внимание на то, что вы хотите ему сказать, и совершит верный шаг в преподавании.

– Если вы будете рассказывать жизненный пример, который будет подобран под наставляемого, то это положительно скажется на его работе.

*Слайд 46.*

– Коллеги, чтобы жизненный пример всегда эффективно влиял на решение педагогической проблемы, есть несколько правил, которые нужно соблюдать:

– обязательно подбирать примеры, которые помогают удовлетворить профессиональные потребности наставляемого;

– возможность для наставляемого поставить себя на место другого человека;

– актуальность примера события;

– эмоциональная интонация;

– искренний, захватывающий рассказ;

– визуализация эффекта;

– наличие метафор.

*Слайды 47–49.*

– Коллеги, сейчас рассмотрим, как предлагать наставляемому эффективное преподавание.

*Наставник объясняет, какие варианты доступны, где можно получить дополнительную информацию.*

– Выбираем нужный методологический прием. Изучите этот модуль к предлагаемой разработке для того, чтобы уверенно предлагать наставляемому дополнительную литературу.

*Наставник обязательно предоставляет свои методические находки, как эту информацию можно использовать в диалоге во время урока.*

*Он работает с группой, спрашивает, всё ли понятно, есть ли вопросы.*

*Слайд 50.*

– Порадуйтесь за наставляемого, когда он демонстрирует совместные с наставляемым достижения.

– Укрепите его уверенность в правильности решения.

– Просите рекомендовать вас своим знакомым учителям, нуждающимся в наставнике.

– Пожелайте наставляемому успехов.

*Наставник раскрывает свои методические находки для результативности.*

*Слайд 51.*

– Коллеги, я хочу дать вам правило, которое используют все успешные наставники. Это правило 3-х «не»:

1) Не додумывать за наставляемого!

2) Не жалеть наставляемого!

3) Не сдаваться, пока наставляемый сам не поймет истины преподавания!

– Применение этого правила поможет достичь высоких результатов. Вы войдете в рейтинг лучших наставников системы образования. Ведь «Нет» – еще не означает нет. Это «Да», но просто чуть позже.

Наставник обязательно мотивирует наставляемых.

Если наставник не мотивирует наставляемых, не использует свой опыт как оружие, не вдохновляет на работу – это серьезная ошибка.

### **Завершение, обратная связь (20 минут)**

#### **3. Подведение итогов. Обратная связь.**

*Слайд 52.*

– У вас на экран выведено домашнее задание. Мы с вами знаем, что применение методики преподавания с визуализацией поднимает уровень педагогического мастерства, поэтому каждый из вас для более высоких показателей сделает себе стикеры-памятки. Обращаю внимание, что потребность должна всегда подбираться под наставляемого. В примерах используйте вставки по времени года, месту, цвету, рисуйте картину, давайте точки сборки внимания для наставляемого. Так он явно сможет представить ваш пример на себе. Также подстраивайтесь под наставляемого с учётом профессиональной деятельности. Если у вас наставляемый химик, то вы рассказываете про профессиональный опыт своей матери педагога-химика либо научного руководителя-химика. Созвучные предметные циклы и вид деятельности, повторяющиеся события, как у наставляемого, позволяют ему сопоставить пример со своей ситуацией и визуализируют желаемый результат. Имейте эту памятку перед глазами на первое время, пока не запомните.

*Слайд 53.*

– Наш тренинг подходит к концу. После этого слайда, будет ещё один, важный слайд. Прошу всех оставаться до конца. Вы сегодня отлично поработали на тренинге. Предлагаю поделиться мыслями, обратной связью. Что для Вас было полезным, что будете использовать в работе? Если остались вопросы, можете задать их. При этом, коллеги, будьте кратки, время у нас ограничено.

*Наставник поочерёдно слушает и собирает обратную связь. Благодарит за работу. Он просит дать обратную связь в чате и комментирует каждого.*

*Слайд 54.*

– Коллеги, я благодарю вас за активную работу (в чате). Для нас важно мнение каждого из вас, поэтому прошу заполнить анкету обратной связи после завершения мероприятия, ссылку направлю вам в чат (ссылка на Яндекс Формы).

*Наставник предоставляет анкету и памятку.*

– Я твердо верю в профессиональную удачу. Пусть совместное решение педагогической проблемы поможет вам в профессиональном росте. Я вам всем желаю высоких достижений, классных мероприятий, удачи на работе. Верьте в себя, верьте в свои профессиональные возможности, у вас всё обязательно получится!

– Благодарю всех! Отличного дня! До свидания!

## **УЧЕБНАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ**

### **Содержание учебной карты программы и характер деятельности наставляемых**

Соответственно поставленным целям, задачам и базовым подходам целевой модели наставничества, содержание учебной карты программы организовано в виде 3-х модулей. Методологическая компетентность наставляемых формируется в процессе осмысления ведущих принципов образования: опережающего обучения, обучения в течение всей жизни, интеграции науки и образования, фундаментальности, вариативности, открытости, информационной избыточности, личностной ориентации. Тематика учебной карты программы также предполагает рассмотрение проблем диалогического и дискуссионного характера, среди которых – явления массовости и развития профессиональных компетенций наставляемых в системе работы школы.

Текущий контроль осуществляется в процессе индивидуальных и групповых собеседований, анализа и самоанализа самостоятельной работы. Образовательные продукты (методические разработки и/или электронные разработки – проекты, рецензии на образовательный продукт и прочее) составляют портфолио достижений наставляемого, «защита» которого рассматривается как одна из альтернативных итоговых форм рубежного контроля.

По завершении каждого модуля наставляемым необходимо получить баллы, во время которого проводится собеседование настав-

ника с наставляемым по учебной карте дисциплины и обсуждаются вопросы, подготовленные ими самостоятельно. В ходе ответов на вопросы наставляемые демонстрируют профессиональные компетенции при решении педагогической проблемы.

Всего академических часов –... часов;

в том числе: лекций –... часов, практических занятий –... часов.

Образовательная организация \_\_\_\_\_

Направление подготовки: педагогическое образование «Наставничество: от теории к практике».

№ п/п	Виды контрольных мероприятий	Текущий контроль	Рубежный контроль
<b>Модуль I. Методологические основы в обучении</b>		<b>15</b>	<b>5</b>
1	Собеседование «Нормативно-правовые основы ОО и реализация деятельности наставляемого в условиях обновленных ФГОС»	5	
2	Устав образовательной организации	5	
3	Участие в тематических семинарах, научно-практических конференциях	5	
4	Кейс		5
<b>Модуль II. Теория и методика обучения в системе образования</b>		<b>30</b>	<b>15</b>
1	Анализ рабочей программы, БУП	10	
2	Организация работы с учебником, книгой, образовательными сайтами	5	
3	Анализ урока по ФГОС		10
4	Технологическая карта урока-экскурсии, паспорта проекта	5	
5	Разработка фрагмента учебного занятия	10	
6	Собеседование		5
<b>Модуль III. Технологии обучения</b>		<b>20</b>	<b>15</b>
1	Анализ образовательного конструктора	10	
2	Проведение урока с использованием образовательного конструктора		5
3	Разработка средств контроля знаний	10	
4	Тест		5
5	Собеседование		5
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>65</b>	<b>35</b>
Бонусные баллы	10	10 баллов – если рейтинговая оценка текущей работы наставляемого по дисциплине в обучении находится в интервале от 54 до 60 %.	

№ п/п	Виды контрольных мероприятий	Текущий контроль	Рубежный контроль
		5 баллов – если рейтинговая оценка текущей работы наставляемого по дисциплине в обучении находится в интервале от 48 до 53 %	
Промежуточная аттестация в форме зачета		Зачет выставляется наставляемому по результатам текущей учебной работы в обучении, если набрано 60 – 100 баллов	

Наставник: \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

## Практика

### I часть занятия

1. Проанализируйте структуру программы ОО. Охарактеризуйте основные структурные элементы программы, ориентируясь на схему.

#### Структура программы, ее назначение

Элементы программы	Назначение
Пояснительная записка / аннотация	
Содержательная часть	
Методический аппарат программы	
Выводы (указать функции, которые выполняет программа)	

2. Ознакомьтесь с принципами составления примерного календарно-тематического планирования, с различными его схемами. Предложите свой вариант примерного календарно-тематического планирования.

3. Составьте примерное календарно-тематическое планирование по нескольким темам выбранного курса ОО.

### II часть занятия

1. Запишите в рабочую тетрадь содержательные линии своего учебного предмета.

2. Перечислите системные разделы учебного предмета, укажите соответствующие классы. Запишите в тетрадь.

3. Продумайте, что из учебно-методического комплекса наиболее востребовано:

а) в учебном процессе;

б) обучающимися при их самостоятельной работе?

Ответ обоснуйте.

4. Изучите предложенный учебник. Опишите структуру учебника, опираясь на таблицу ниже. На основании анализа учебного пособия по предмету составьте краткую рекомендацию по работе с учебником.

### **Структура учебника учебного предмета (например, «Биология»), его функции**

Название учебника, класс, автор(ы), издательство, год издания, количество страниц	
Структура учебника включает	
Текст структурно поделен на:	
Наличие шрифтовых либо цветовых различий в тексте. Указать случаи их использования	
Каким образом выделяют главное в тексте?	
Нетекстовые вспомогательные компоненты включают	
Каким образом учебник способствует закреплению знаний?	
Приведите доказательства, что учебник в той или иной мере отражает методику преподавания учебного предмета	

5. Проанализируйте структуру программы по предмету. Охарактеризуйте основные структурные элементы программы, опираясь на таблицу ниже.

### **Структура программы, ее назначение**

<b>Элементы программы</b>	<b>Назначение</b>
Аннотация	
Содержательная часть	
Методический аппарат программы	
Выводы (указать функции, которые выполняет программа)	

6. Ознакомьтесь с принципами составления примерного календарно-тематического планирования, с различными его схемами. Предложите свой вариант примерного календарно-тематического планирования.

7. Составьте примерное календарно-тематическое планирование по нескольким темам выбранного курса предмета.



**Вопросы для обсуждения раздела предмета (на примере учебного предмета «Биология»)**

1. Каково Ваше представление о структуре представленного предмета?
2. Какова сущность основных понятий предмета?
3. Чем отличаются предметные системы от объектов преподаваемого предмета?
4. Приведите пример анализа рабочей программы «Биология» МБОУ «Школа № ...» города ...

**Перечислите пункты анализа и оценивания рабочей программы:**

**1) Пояснительная записка:** содержит целевой компонент, в котором указаны планируемые результаты освоения обучающимися 5-го класса основной образовательной программы, которая составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования, требованиями к результатам освоения ООП ООО школы и на основе примерной и авторской программы курса биологии В.В. Пасечника (Программа основного общего образования по биологии 5–9 классы. Авторы: В.В. Пасечник, В.В. Латюшин, Г.Г. Швецов. – М.: Дрофа) (указан УМК).

Система оценки достижения планируемых результатов освоения ООП и методы проведения аттестационных испытаний не указаны.

**2. Содержательная часть:** содержит введение и 3 больших раздела. Общее количество уроков составляет 34 часа.

Введение. «Биология – наука о живой природе» (6 часов).

Раздел 1. «Клеточное строение организмов» (10 часов).

Раздел 2. ««Царство Бактерии. Царство Грибы» (8 часов).

Раздел 3. ««Царство Растения» (10 часов).

Каждый раздел включает в себя наглядный материал, практические и лабораторные работы, а часть введения – проведение экскурсии «Многообразие живых организмов, осенние явления в жизни растений и животных».

3) УМК структурирован в соответствии с использованием педагога и обучающегося с указанием основного средства и дополнительных ресурсов. Присутствуют ссылки на электронно-образовательный ресурсы.

4) Функции:

– социальное, личностное и интеллектуальное развитие, формирование общей культуры, развитие творческих способностей, сохранение здоровья;

- развитие и становление личности, ее уникальности, самобытности, индивидуальности;
- сохранение и укрепление физического здоровья школьников, обеспечение их безопасности.

В основе реализации основной образовательной программы лежит системно-деятельностный подход.

### **Структура программы, ее назначение**

#### **Пояснительная записка /аннотация**

МБОУ «Школа № ...» города ...

Программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования, требованиями к результатам освоения ООП ООО школы и на основе примерной и авторской программы курса биологии В.В. Пасечника (Программа основного общего образования по биологии 5-9 классы. Авторы: В.В. Пасечник, В.В. Латюшин, Г.Г. Швецов. – М.: Дрофа).

Выбор данной программы обусловлен тем, что программа для 5–9 классов В.В. Пасечника по своему содержанию, структуре и методическому аппарату соответствует учебно-методическим комплексам «классической линии» выпускаемым издательством «Дрофа». Авторы программ являются одновременно и авторами соответствующих учебников. Такой подход представляется наиболее правильным. Наличие единого авторского коллектива, разрабатывающего концепцию, а затем и учебные программы, учебники и учебно-методические пособия, дает возможность устранить многие недостатки и сложности, связанные с несогласованностью содержания учебных программ и школьных учебников. Учебники данной линии давно апробированы в школе. За многие годы существования они вобрали в себя все лучшее, что наработано методикой преподавания биологии. Материалы учебников обновлены в соответствии с последними тенденциями в школьной биологии.

Изучение биологии в основной школе направлено на достижение следующих целей:

- социализация обучаемых как вхождение в мир культуры и социальных отношений, обеспечивающее включение обучающихся в ту или иную группу или общность — носителя ее норм, ценностей, ориентаций, осваиваемых в процессе знакомства с миром живой природы;

– приобщение к познавательной культуре как системе познавательных (научных) ценностей, накопленных обществом в сфере биологической науки;

– ориентация в системе моральных норм и ценностей: признание высокой ценности жизни во всех ее проявлениях, здоровья своего и других людей; экологическое сознание; воспитание любви к природе;

– развитие познавательных мотивов, направленных на получение нового знания о живой природе; познавательных качеств личности, связанных с усвоением основ научных знаний, овладением методами исследования природы, формированием интеллектуальных умений;

– овладение ключевыми компетентностями: учебно-познавательными, информационными, ценностно-смысловыми, коммуникативными;

– формирование у обучающихся познавательной культуры, осваиваемой в процессе познавательной деятельности, и эстетической культуры как способности к эмоционально-ценностному отношению к объектам живой природы.

## **Содержательная часть**

### **Программа развития УУД:**

Результаты освоения учебного предмета "Биология"

*Личностные:*

– знание основных принципов и правил отношения к живой природе, основ здорового образа жизни и здоровьесберегающих технологий;

– реализация установок на здоровый образ жизни;

– сформированность познавательных интересов и мотивов, направленных на изучение живой природы; интеллектуальных умений (доказывать, строить рассуждения, анализировать, сравнивать, делать выводы и др.); эстетического отношения к живым объектам;

*предметные:*

– овладение составляющими исследовательской и проектной деятельности, включая умения видеть проблему, ставить вопросы, выдвигать гипотезы, давать определения понятиям, классифицировать, наблюдать, проводить эксперименты, делать выводы и заключения, структурировать материал, объяснять, доказывать, защищать свои идеи;

– умение работать с разными источниками биологической информации: находить биологическую информацию в различных источниках (тексте учебника, научно-популярной литературе, биологических словарях и справочниках), анализировать и оценивать информацию, преобразовывать информацию из одной формы в другую;

– способность выбирать целевые и смысловые установки в своих действиях и поступках по отношению к живой природе, здоровью своему и окружающих;

– умение адекватно использовать речевые средства для дискуссии и аргументации своей позиции, сравнивать разные точки зрения, аргументировать свою точку зрения, отстаивать свою позицию;

*метапредметные:*

*в сфере познавательной (интеллектуальной) деятельности:*

– выделение существенных признаков биологических объектов (отличительных признаков живых организмов; клеток и организмов растений, животных, грибов и бактерий; организма человека; видов, экосистем; биосферы) и процессов (обмен веществ и превращение энергии, питание, дыхание, выделение, транспорт веществ, рост, развитие, размножение, регуляция жизнедеятельности организма; круговорот веществ и превращение энергии в экосистемах);

– приведение доказательств (аргументация) родства человека с млекопитающими животными; взаимосвязи человека и окружающей среды; зависимости здоровья человека от состояния окружающей среды; необходимости защиты окружающей среды; соблюдения мер профилактики заболеваний, вызываемых растениями, животными, бактериями, грибами и вирусами, травматизма, стрессов, ВИЧ-инфекции, вредных привычек, нарушения осанки, зрения, слуха, инфекционных и простудных заболеваний;

– классификация – определение принадлежности биологических объектов к определенной систематической группе;

– объяснение роли биологии в практической деятельности людей; места и роли человека в природе; родства, общности происхождения и эволюции растений и животных (на примере сопоставления отдельных групп); роли различных организмов в жизни человека; значения биологического разнообразия для сохранения биосферы; механизмов наследственности и изменчивости, проявления наследственных заболеваний у человека, видообразования и приспособленности;

– различение на таблицах частей и органоидов клетки, органов и систем органов человека; на живых объектах и таблицах органов цветкового растения, органов и систем органов животных, растений

разных отделов, животных отдельных типов и классов; наиболее распространенных растений и домашних животных; съедобных и ядовитых грибов; опасных для человека растений и животных;

– сравнение биологических объектов и процессов, умение делать выводы и умозаключения на основе сравнения;

– выявление изменчивости организмов; приспособлений организмов к среде обитания; типов взаимодействия разных видов в экосистеме; взаимосвязей между особенностями строения клеток, тканей, органов, систем органов и их функциями;

– овладение методами биологической науки: наблюдение и описание биологических объектов и процессов; постановка биологических экспериментов и объяснение их результатов;

*в сфере ценностно-ориентационной деятельности:*

– знание основных правил поведения в природе и основ здорового образа жизни;

– анализ и оценка последствий деятельности человека в природе, влияния факторов риска на здоровье человека;

*в сфере трудовой деятельности:*

– знание и соблюдение правил работы в кабинете биологии;

– соблюдение правил работы с биологическими приборами и инструментами (препаровальные иглы, скальпели, лупы, микроскопы);

*в сфере физической деятельности:*

– освоение приемов оказания первой помощи при отравлении ядовитыми грибами, растениями, укусах животных, простудных заболеваниях, ожогах, обморожениях, травмах, спасении утопающего; рациональной организации труда и отдыха, выращивания и размножения культурных растений и домашних животных, ухода за ними; проведения наблюдений за состоянием собственного организма;

*в эстетической сфере:*

– овладение умением оценивать с эстетической точки зрения объекты живой природы.

## **Содержание учебного предмета "Биология"**

**5 класс (34 часа)**

***Введение* (6 часов)**

Биология – наука о живой природе. Методы исследования в биологии. Царства Бактерий, Грибов, Растений и Животных. Отличительные признаки живого и неживого. Связь организмов со средой обитания. Взаимосвязь организмов в природе. Экологические факто-

ры и их влияние на живые организмы. Влияние деятельности человека на природу, ее охрана.

### ***Лабораторные и практические работы***

Фенологические наблюдения за сезонными изменениями в природе. Ведение дневника наблюдений.

### ***Экскурсии***

Многообразие живых организмов, осенние явления в жизни растений и животных.

### **Раздел 1. Клеточное строение организмов (10 часов)**

Устройство увеличительных приборов (лупа, световой микроскоп). Клетка и ее строение: оболочка, цитоплазма, ядро, вакуоли, пластиды. Жизнедеятельность клетки: поступление веществ в клетку (дыхание, питание), рост, развитие и деление клетки. Понятие «ткань».

### ***Демонстрации***

Микропрепараты различных растительных тканей.

### ***Лабораторные и практические работы***

Устройство лупы и светового микроскопа. Правила работы с ними. Изучение клеток растения с помощью лупы. Приготовление препарата кожицы чешуи лука, рассматривание его под микроскопом. Приготовление препаратов и рассматривание под микроскопом пластид в клетках листа элодеи, плодов томатов, рябины, шиповника. Приготовление препарата и рассматривание под микроскопом движения цитоплазмы в клетках листа элодеи. Рассматривание под микроскопом готовых микропрепаратов различных растительных тканей.

### **Раздел 2. Царство Бактерии. Царство Грибы (8 часов)**

Строение и жизнедеятельность бактерий. Размножение бактерий. Бактерии, их роль в природе и жизни человека. Разнообразие бактерий, их распространение в природе.

Грибы. Общая характеристика грибов, их строение и жизнедеятельность. Шляпочные грибы. Съедобные и ядовитые грибы. Правила сбора съедобных грибов и их охрана. Профилактика отравления грибами. Дрожжи, плесневые грибы. Грибы-паразиты. Роль грибов в природе и жизни человека.

### ***Демонстрация***

Муляжи плодовых тел шляпочных грибов. Натуральные объекты (трутовик, ржавчина, головня, спорынья).

### ***Лабораторные и практические работы***

Строение плодовых тел шляпочных грибов. Строение плесневого гриба мукора. Строение дрожжей.

### **Раздел 3. Царство Растения (10 часов)**

Растения. Ботаника — наука о растениях. Методы изучения растений. Общая характеристика растительного царства. Многообразие растений, их связь со средой обитания. Роль в биосфере. Охрана растений.

Основные группы растений (водоросли, мхи, хвощи, плауны, папоротники, голосеменные, цветковые).

Водоросли. Многообразие водорослей. Среда обитания водорослей. Строение одноклеточных и многоклеточных водорослей. Роль водорослей в природе и жизни человека, охрана водорослей.

Лишайники, их строение, разнообразие, среда обитания. Значение в природе и жизни человека.

Мхи. Многообразие мхов. Среда обитания. Строение мхов, их значение.

Папоротники, хвощи, плауны, их строение, многообразие, среда обитания, роль в природе и жизни человека, охрана.

Голосеменные, их строение и разнообразие. Среда обитания. Распространение голосеменных, значение в природе и жизни человека, их охрана.

Цветковые растения, их строение и многообразие. Среда обитания. Значение цветковых в природе и жизни человека.

Происхождение растений. Основные этапы развития растительного мира.

#### ***Демонстрация***

Гербарные экземпляры растений. Отпечатки ископаемых растений.

#### ***Лабораторные и практические работы***

Строение зеленых водорослей. Строение мха (на местных видах). Строение спороносящего хвоща. Строение спороносящего папоротника. Строение хвои и шишек хвойных (на примере местных видов).

#### **Методический аппарат программы**

***Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса:***

– Пасечник В. В. Биология. Бактерии. Грибы. Растения. 5 класс. Учебник. – М.: Дрофа, любое издание после 2012 г.

– Пасечник В. В. Биология. Бактерии. Грибы. Растения. 5 класс. Рабочая тетрадь. – М.: Дрофа, любое издание после 2012 г.

– Пасечник В. В. Биология. Бактерии. Грибы. Растения. 5 класс. Методическое пособие. – М.: Дрофа, любое издание после 2012 г.

**Материально-техническое обеспечение образовательного процесса:**

- учебник;
- учебные пособия, дидактические материалы, тесты готовые и разработанные учителями;
- методические пособия;
- компьютер;
- мультимедийный проектор;
- экран;
- сканер;
- принтер;
- глобальная сеть Интернет;
- презентации;
- учебные диски;
- фильмы;
- раздаточный материал (папки с практическими работами, карточки);
- гербарии;
- портреты ученых;
- тематические таблицы;
- Красная книга Ростовской области;
- акустическая система;
- микроскопы: оптические, электронный, оборудование для выполнения лабораторных работ, микропрепараты;
- модели органов животных;
- скелеты животных и человека.

Выводы (указать функции, которые реализует программа).

**Структура учебника биологии, его функции**

Название учебника, класс, автор (ы), издательство, год издания, число страниц	Пасечник В. В. Биология. Бактерии. Грибы. Растения. 5 класс. Учебник. – М.: Дрофа, 2017. – 144 с.
Структура учебника включает	Введение (С. 6–25) Глава 1. Клеточное строение организмов (С. 30–46) Глава 2. Царство Бактерий (С. 52–56) Глава 3. Царство Грибы (С. 66–81) Глава 4. Царство Растения (С. 88–43)
Текст структурно делят на	Основной, дополнительный и пояснительный
Наличие шрифтовых либо цветовых различий в тексте. Указать случаи использования	Основной материал представлен стандартным черным шрифтом, дополнительный – находится под рубрикой «Знаете ли Вы, что». Пояснительный – слова в скобках внутри основного текста, подписи к диаграммам, таблицам, иллюстрациям и т.д. Начало нового абзаца параграфа выделено жирным шрифтом зеленого цвета. Лабораторные и практические работы обозначены зеленым листком, а их название – жирным шрифтом зеленого цвета.



	<p>Понятия выделены курсивом.</p> <p>Слова «вопросы», «задания» и «подумайте», которые расположены в конце параграфа, выделены жирным шрифтом и разными цветами (голубой, красный, фиолетовый)</p>
Нетекстовые вспомогательные компоненты включают	<p>Изобразительные – учебные рисунки.</p> <p>Условно-графические:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– карты;</li> <li>– схемы;</li> <li>– таблицы;</li> <li>– графики;</li> <li>– диаграммы</li> </ul>
Каким образом учебник способствует закреплению знаний?	<p>В конце каждого параграфа представлены вопросы для самопроверки и задания на дом.</p> <p>В конце каждой главы представлено ее краткое содержание</p>
Приведите доказательства, что учебник в той или иной мере отражает методику преподавания учебных предметов	<p>Содержание учебника направлено на выполнение важнейших принципов обучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) научности (содержание учебного материала основано на научных принципах);</li> <li>2) наглядности (в учебнике представлены красочные иллюстрации, таблицы, лабораторные и практические работы, описаны материалы, которые учитель может использовать для демонстрации на уроках по различным темам);</li> <li>3) прочности (закрепление и обобщение пройденного материала в конце глав);</li> <li>4) системности (соблюдение последовательности усвоения знаний)</li> </ol>

Далее представлены образцы заданий, по которым может взаимодействовать наставническая пара «наставник – наставляемый».

**Образец задания 1.**

Перед Вами примерный алгоритм анализа урока по ФГОС, который может выступать в качестве рабочей карты деятельности наставника с наставляемым. Он позволит отметить ключевые составляющие современного урока по ФГОС, которыми должен руководствоваться наставляемый в своей деятельности.

ФИО ...

Учебный предмет ...

Название образовательной организации ...

Класс ...

Автор УМК (учебника) ...

Тема урока ...

№	Этапы анализа	Количество баллов
1	Основные цели Наличие образовательной, воспитательной, развивающей целей. Достигнуты ли поставленные учителем цели? Достигнуты ли практические цели?	
2	Как организован урок? Тип, структура, этапы, логика, временные затраты, соответствие структуры, применяемых методов поставленной цели и содержанию урока	
3	Какие способы мотивации применяет педагог?	
4	Насколько урок соответствует требованиям ФГОС? Развитие УУД (универсальных учебных действий). Применение современной технологии: ИКТ, исследовательской, проектной и др.	
5	Содержание урока. Правильность освещения учебного материала с научной точки зрения, соответствие возрасту. Соответствие урока, его содержания требованиям образовательной программы. Развитие самостоятельности и познавательной активности с помощью создания ситуаций для применения собственного жизненного опыта школьников (взаимосвязь теории и практики). Связь нового и ранее изученного учебного материала, наличие межпредметных связей	

### **Образец задания 2.**

Тема: \_\_\_\_\_

Учебник \_\_\_\_\_

Тип урока	Примеры формулирования целей
Урок знакомства с новым учебным материалом	Обучающиеся должны иметь представления о... Обучающиеся должны иметь общее понятие о... Обучающиеся должны распознавать...
Урок усвоения нового знания	Обучающиеся должны понимать содержание... Обучающиеся должны ориентироваться в причинно-следственных связях... Обучающиеся должны уметь выявлять закономерности...

Тип урока	Примеры формулирования целей
Урок формирования новых умений	<p>Обучающиеся должны уметь применять знания в стандартной ситуации...</p> <p>Обучающиеся должны уметь самостоятельно выполнять задания...</p> <p>Обучающиеся должны уметь раскрывать способ выполнения заданий...</p>
Урок закрепления нового материала	<p>Обучающиеся должны знать...</p> <p>Обучающиеся должны уметь (решить, провести анализ, сформулировать)...</p> <p>Обучающиеся должны уметь воспроизвести полученные знания...</p>
Урок систематизации и обобщения учебного материала	<p>Обучающиеся должны знать...</p> <p>Обучающиеся должны уметь систематизировать учебный материал...</p> <p>Обучающиеся должны уметь делать обобщения...</p>
Урок проверки и оценки знаний	<p>В зависимости от уровня контроля (знакомство, репродуктивный уровень, творческий)...</p> <p>Обучающиеся должны уметь узнавать при внешней опоре...</p> <p>Обучающиеся должны уметь воспроизводить по образцу...</p> <p>Обучающиеся должны уметь воспроизводить по предложенному алгоритму...</p> <p>Обучающиеся должны уметь осуществлять перенос знаний в измененную ситуацию...</p> <p>Обучающиеся должны владеть предметной компетенцией...</p>

### **Образец задания 3.**

Вопросы к дискуссии «Анализ учебника по предмету».

1. Внешнее оформление учебника, качество форзацев.
2. Наличие и качество иллюстраций, рисунков в учебнике.
3. Информационная функция:
  - соответствие содержания учебного материала современным требованиям;
  - новизна учебного и художественного материала;
  - качество теоретического материала, его познавательное значение.
4. Мотивационная функция:
  - наличие материала, способствующего развитию интереса у обучающихся;
  - соответствие учебного материала возрастным возможностям школьников;

- наличие средств эмоционального воздействия;
- увлекательность формы изложения материала;
- наличие материала, опирающегося на жизненный опыт обучающихся.

5. Функция обучения школьника самостоятельной работе с учебной книгой:

- наличие материала или указаний в учебнике, помогающих школьнику работать с учебной книгой;
- наличие образцов правильного выполнения заданий;
- наличие заданий, помогающих осуществить самоконтроль знаний и умений.

6. Развивающая функция учебника:

- изложение учебного материала как системы, способствующей развитию разносторонних способностей;
- наличие в учебном материале, в методическом аппарате проблемных вопросов и заданий;
- наличие материала и заданий, способствующих познавательной активности, самостоятельности.

7. Функция управления деятельностью учителя:

- последовательность и целесообразность учебного материала;
- наличие внутрипредметных и межпредметных связей;
- отражение специфики учебника в школе;
- научная обоснованность содержания и структуры учебника;
- согласованность с реальными возможностями учебного процесса.

#### **Образец задания 4.**

#### **Схема-анализ учебника**

<b>№ п/п</b>	<b>Характеристика</b>	<b>Ответы наставляемого</b>
	<b>I. Общая характеристика учебника</b>	
1	Для какого класса предназначается данный учебник?	
2	По какой программе создан учебник (базового уровня, углублённого обучения, для гуманитарных классов)?	
3	Кто является авторами данной программы?	
4	Кто является авторами анализируемого учебника?	
5	Каков общий объём учебника?	
6	Отметьте элементы оформления учебника и их наличие (переплёт, красочность, наличие рисунков, схем, таблиц и т.п.)	

№ п/п	Характеристика	Ответы наставляемого
<b>II. Характеристика текстов учебника</b>		
1	Определите виды текстов, используемых в учебнике	
2	Укажите, где используются теоретико-познавательные и инструментально-практические тексты	
3	На примере конкретного параграфа охарактеризуйте сложность и предполагаемую трудность для теоретико-познавательного текста	
4	На примере конкретного практического занятия охарактеризуйте полноту инструментально-практического текста. Способствует ли данный текст формированию у обучающихся приёмов безопасной работы с веществами и оборудованием?	
5	Много ли в учебнике дополнительных текстов? Охарактеризуйте методическую роль предлагаемых в учебнике текстов	
6	Имеются ли в учебнике пояснительные тексты? Охарактеризуйте методическую роль пояснительных текстов учебника	
<b>III. Характеристика внетекстовых компонентов учебника</b>		
1	Насколько полно и рационально иллюстрирован учебник? Охарактеризуйте методическую роль рисунков, схем, диаграмм, таблиц. Помогает ли иллюстрированный материал в освоении теоретического материала? Формирует ли иллюстрированный материал умение работать с таблицами, графиками, схемами?	
2	Какие элементы учебника составляют аппарат организации усвоения? Охарактеризуйте методическую роль вопросов и заданий, помещённых в конце параграфов. Отметьте, имеются ли вопросы и задания в начале параграфов и в основном тексте. Какова методическая роль таких вопросов и заданий?	
3	Выделяются ли в основном тексте определения основных понятий, главные положения параграфа? Какова методическая роль такого приёма?	
4	Используются ли иллюстрации (рисунки, таблицы, схемы и т.п.) для организации самостоятельной познавательной деятельности обучающихся?	
5	Проведена ли систематизация сведений в конце параграфа (главы)?	

№ п/п	Характеристика	Ответы на-ставляемого
6	Реализована ли в учебнике система обобщений формируемых знаний? Охарактеризуйте элементы этой системы и уровень обобщений на каждом из них	
7	Насколько развит в учебнике аппарат ориентировки? Перечислите имеющиеся в учебнике элементы аппарата ориентировки	
<b>IV. Характеристика логичности изложения материала в учебнике</b>		
1	Что называют логической структурой курса? Перечислите основные подсистемы понятий, развиваемые в курсе «Предмет». Перечислите теоретические уровни, на которых осуществляется развитие подсистем понятий. Укажите последовательность этих теоретических уровней в логической структуре курса. Какова методическая особенность логической структуры курса как модели содержания?	
2	Близка ли последовательность изложения материала логической структуре курса? Какие трудности могут возникать у обучающихся при изучении курса, логическая структура которого далека от модели?	
<b>V. Заключение</b>		
1	Достаточен ли данный учебник для организации полноценного учебно-воспитательного процесса?	
2	Отметьте положительные качества анализируемого учебника	
3	Какие стороны учебника можно было бы усовершенствовать? Как?	
4	Выбрали бы Вы этот учебник для своей практической работы в школе?	

### **Образец задания 5.**

#### **Технологическая карта урока-экскурсии**

Название предмета:

Класс:

Урок №

Дата:

Тема	
Образовательные цели	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Закрепление и углубление знаний, полученных при изучении темы «...».</li> <li>2. Предоставление обучающимся возможности получения практической информации по теме «...»; знаком-</li> </ol>

	ство с проявлением и использованием изученных явлений и законов в жизни, технике, производстве. 3. Обеспечение практической, политехнической и профориентационной направленности учебного процесса
Развивающие цели	1. Расширение объема жизненных наблюдений и кругозора. 2. Формирование умения объяснять явления, применять знания в новой ситуации
Воспитательные цели	1. Знакомство с лучшими представителями выбранной профессии, с новаторами; воспитание уважения к людям труда
Место урока в системе уроков данного раздела	
Тип урока	
Основные термины и понятия	1 понятие, не более 3-х терминов
Межпредметные связи	
Познавательные УУД	1. Устанавливают причинно-следственные связи между объектами. 2. Осуществляют подведение под понятие на основе распознавания объектов, выделения существенных признаков и их синтеза, проводят сравнение, классификацию объектов по заданным критериям. 3. Строят рассуждения в форме связи простых суждений об объекте, его строении, свойствах и связях
Коммуникативные УУД	1. Адекватно используют коммуникативные, прежде всего речевые, средства для решения коммуникативных задач, строят монологическое высказывание, овладевают диалогической формой коммуникации. 2. Осуществляют инициативное сотрудничество в поиске, сборе и структурировании информации. 3. Приобретают умения организовывать и осуществлять сотрудничество и кооперацию с учителем и сверстниками; учитывать установленные правила в планировании и контроле способа действия
Регулятивные УУД	1. Учатся контролировать и оценивать свои действия. 2. Учатся учитывать выделенные ориентиры действия в сотрудничестве с учителем. 3. Вносят необходимые коррективы в действия после его завершения на основе его оценки и учёта характера сделанных ошибок, используют предложения и

	<p>оценки для создания нового, более совершенного результата.</p> <p>4. Выполняют учебные действия в материализованной, гипермедийной форме</p>
Личностные УУД	<p>1. Формируют внутреннюю позицию, адекватную мотивацию учебной деятельности, включая учебные и познавательные мотивы, ориентируются на моральные нормы и их выполнение.</p> <p>2. Учатся замечать и признавать расхождения своих поступков со своими заявленными позициями, взглядами, мнениями</p>

Этап урока	Форма / приемы	Деятельность учителя	Деятельность ученика
Подготовительный		<p>1. Выбирает объект урока/экскурсии, на котором можно наиболее наглядно осуществить показ изученных явлений и законов.</p> <p>2. Знакомится со специальной литературой.</p> <p>3. Составляет подробный план урока/экскурсии.</p> <p>4. Проводит организационную и консультационную работу с представителями предприятия.</p> <p>5. Лично проверяет объект на предмет соблюдения техники безопасности и личной безопасности</p>	<p>1. На предшествующем уроке/экскурсии получают вопросы, ответы на которые они должны получить во время предстоящего урока/экскурсии</p> <p>2. Специальная литература по теме.</p> <p>3. Учебник</p>
Организационный	Коллективная/ фронтальная беседа	<p>1. Сообщает обучающимся о цели мероприятия.</p> <p>2. Настраивает на плодотворную работу.</p> <p>3. Предупреждает о правилах поведения на объекте, соблюдении техники безопасности (фиксирует в журнале по технике безопасности)</p>	Готовятся участвовать в мероприятии
Центральный:	Вступительная	Освещает особенности предприятия: выпускаемая	Включаются в деятельность по ос-



Этап урока	Форма / приемы	Деятельность учителя	Деятельность ученика
а) Начало маршрута	беседа	продукция и ее применение в быту, производстве и т.п., явления или законы, лежащие в основе технологических процессов	воению содержания урока/экскурсии
б) Вслед за экскурсоводом/ведущим...	Монолог с элементами беседы	Контролирует ход урока/экскурсии	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно наблюдают, слушают, делают зарисовки, записывают необходимые данные.</li> <li>2. Готовятся дать ответы на вопросы учителя, полученные перед уроком/ экскурсией</li> </ol>
в) Спроси у меня...	Фронтальная беседа	Регулирует задаваемые экскурсоводу вопросы	Формулируют вопросы, возникшие по ходу урока/ экскурсии
Итоговый	Фронтальное обсуждение	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Благодарит представителей предприятия за помощь в организации урока/ экскурсии.</li> <li>2. Напоминает обучающимся о необходимости в срок, назначенный учителем, подготовить отчет об уроке/экскурсии с приложением подготовленного экскурсионного материала.</li> <li>3. Намечает методы применения экскурсионного материала в последующем учебном процессе и во внеклассной работе – в качестве раздаточного материала для лабораторных работ и упражнений, для изготовления стендов, схем, плакатов,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Делятся впечатлениями.</li> <li>2. Уточняют вопросы по теме урока/ экскурсии, по технологии изготовления экскурсионного материала: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) коллекционный материал;</li> <li>б) схемы и/ или плакаты;</li> <li>в) паспортные данные технических установок</li> </ol> </li> </ol>

Этап урока	Форма / приемы	Деятельность учителя	Деятельность ученика
		составления задач, для выпуска специальных номеров стенгазет, для проведения вечеров	

### Образец задания 6.

#### Паспорт проекта

Тема	
Указать тематическую направленность программы	<i>Указать направленность согласно теме: научно-техническая; спортивно-техническая; физкультурно-спортивная; художественная; техническая; художественно-техническая; туристско-краеведческая; эколого-биологическая; военно-патриотическая; социально-педагогическая; культурологическая; естественно-научная; социально-экономическая; методическая; педагогической поддержки развития детского и молодежного общественного движения</i>
Аннотация	<i>Обоснование актуальности</i>
Учебная проблема	
Цель проекта	<i>Не более 7 слов</i>
Задачи	<i>2–4 задачи, не более (1 задача – 1 исполнитель, при условии коллективной работы)</i>
Направление развитие личности	<i>Указать согласно теме: общекультурное, общеинтеллектуальное, социальное, духовно-нравственное и спортивно-оздоровительное</i>
Вид деятельности	<i>Указать согласно теме: игровая, познавательная, проблемно-ценностное общение, досугово-развлекательная, художественное творчество, социальное творчество (социально значимая, волонтерская деятельность), трудовая, спортивно-оздоровительная, туристско-краеведческая</i>
Вид и сроки исполнения проекта	<i>Краткосрочный или долгосрочный, указать календарный период</i>
Ожидаемые результаты	<i>Через задачи указать на формирование УУД участников</i>
Список источников	<i>Рекомендуемые для обучающихся источники</i>

Анализ и оценка работы	<p><i>Указать относительно разработки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- включенность;</li> <li>- удовлетворенность участников;</li> <li>- виды и формы организации внеурочной деятельности и т.д.</li> </ul>
------------------------	--

<b>Деятельность наставника</b>	<b>Деятельность наставляемых</b>
Выбирает объект проекта, на котором можно наиболее наглядно осуществить показ изученных явлений и законов	При формировании паспорта проекта формулируют вопросы, ответы на которые они должны получить во время консультации
Знакомится со специальной литературой	Готовятся участвовать в мероприятии
Составляет подробный план проекта	Включаются в деятельность по освоению содержания проекта
Проводит организационную и консультационную работу с наставляемыми	Внимательно наблюдают, слушают, делают зарисовки, записывают необходимые данные
Проверяет объект на предмет соблюдения техники безопасности и личной безопасности наставляемых	Готовятся дать ответы на вопросы наставника, полученные перед проектом
Освещает особенности темы проекта: выпускаемая продукция и ее применение в быту, производстве и т.п., явления или законы, лежащие в основе технологических процессов	Выясняют вопросы, возникшие по ходу выполнения проекта. Уточняют вопросы по теме проекта, по технологии изготовления, наглядности и т.д.
Контролирует ход проекта	Делятся впечатлениями

### ***Образец задания 7.***

Разработайте план реализации работы в каникулярное время, заполнив таблицу.

<b>Период</b>	<b>Форма работы</b>	<b>Направления работы</b>	<b>Ответственные работники</b>	<b>Форма подведения итогов</b>
Осенние каникулы				
Зимние каникулы				
Весенние каникулы				
Летние каникулы				

### **Образец задания 8.**

Охарактеризуйте результаты реализации педагогической технологии относительно формирования УУД:

<b>Педагогические технологии</b>	<b>Планируемые результаты формирования УУД</b>
Технология проблемного диалога	
Технология оценивания учебных успехов	
Технология дифференцированного обучения	
Технология проектной деятельности	
Игровые технологии	
Технология сотрудничества	
Информационно-коммуникационные технологии	
Здоровьесберегающие технологии	

## **ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ. ТРЕНИНГ**

Помните о том, что залогом хорошей производительности, высокой работоспособности и эффективности является полноценный регулярный сон. Если Вы не отдыхаете ночью, у Вас будут проблемы с концентрацией, Ваши профессиональные результаты будут ухудшаться.

Никогда не останавливайтесь на достигнутых результатах. Ваша профессиональная деятельность должна быть непрерывным движением вперед. Именно регулярная постановка новых целей, которые Вы в силах реализовать, и упорная работа над ними, дает Вам ощущение реализации и удовлетворения, а если этого не будет, появится профессиональное выгорание, которое приведет к потере интереса.

Врагом вашей эффективности и фактором, провоцирующим развитие профессионального выгорания, являются чрезмерные амбиции. Если они не удовлетворены, то человек чувствует разочарование, которое неизбежно сопровождается профессиональным выгоранием. Важно оценивать себя объективно, двигаться к цели постепенно, не стоит преувеличивать свои возможности. А если Вы хотите большего от жизни – никто не мешает Вам развиваться!

Прокрастинация также способствует развитию выгорания. Если Вы будете постоянно откладывать дела на потом, то вскоре, из-за растущего психологического давления, Вы не сможете эффективно работать, потеряете мотивацию и желание прилагать какие-либо усилия.

Карьера без профессионального выгорания возможна благодаря непрерывному развитию и росту. Совершенствуйте свои навыки, повышайте профессиональную компетентность. Так Вы сможете предотвратить потерю интереса к педагогической профессиональной деятельности и всегда будете показывать хорошие результаты.

Еженедельные выходные. Это не обязательно должны быть грандиозные планы, но лучше, если отдых будет запланирован, а не потеряется в рутине домашнего быта. Например, Вы можете запланировать поход в спортзал, прогулку с близкими или встречу с друзьями, выход в кино или театр.

Больше общайтесь детьми и молодежью. Если человек молод сам, то время от времени ему следует попадать в круг подростков или малышей. Детское беспечное отношение к миру заставит вспомнить собственное детство и позитивные минуты без забот и проблем.

Если же человек более солидного возраста, то ему, соответственно, полезно дружить с людьми значительно моложе себя. Он будет вспоминать юность и тем самым «омолаживаться». Образование и жизненный опыт часто побуждают людей усложнять то, что на самом деле просто, поэтому нужна такая разрядка.

Делайте снимки или другие «запоминалки» своих успехов и счастливых моментов. Фото с работы, отдыха, семейные фото и другие визуальные источники помогут вспомнить моменты жизни, которые приносили радость. А вот вещи, которые напоминают о неудачах, трагедиях и боли лучше выбросить, если их ценность невелика.

Можно больше мечтать, но не просто грезить, а четко рисовать в воображении будущую лучшую жизнь. Нужно представлять, что желаемое уже есть и им можно наслаждаться. Также полезно возвращаться к прошлым ошибкам и анализировать их.

Задайте себе оптимистическую профессиональную установку, не надо драматизировать там, где можно найти что-то хорошее. Помните, что любую самую сложную педагогическую ситуацию можно обернуть таким образом, чтобы извлечь из нее пользу.

## **Упражнения для снятия стресса**

### **Внутренний огонек**

Проводится в течение 5 минут. Для этого упражнения используется методика визуализации, направленная на представление светлого луча, появляющегося в верхней части головы и медленно движущегося сверху вниз, освещая лицо, руки, плечи приятным теплым сиянием.

Представлять следует не только свет, но и его благотворное воздействие: исчезновение морщин, угасание напряжения, обретение внутренней силы.

### **Настроение**

Помогает справиться со стрессами после ссор. Проводится в течение 15 минут. Для выполнения упражнения понадобятся карандаши или фломастеры, при помощи которых надо описать свое состояние на бумаге, выбирая соответствующие цвета и изображения. После рисунка можно выразить эмоции словами, написав их на обратной стороне листа. Окончив «шедевр», его следует порвать, избавившись от негативных эмоций.

### **Вопросы к самому себе**

Когда чувствуете, что сталкиваетесь с какой-либо проблемой, и тем более, преувеличиваете ее значение, задайте себе следующие вопросы:

- Это на самом деле большое дело?
- Подвергается ли в данный момент риску что-то по-настоящему важное?
- Действительно ли это хуже, чем все то, что было прежде?
- Покажется ли это таким же важным через 2 недели, полгода, год, 10 лет ...
- Стоит ли это того, чтобы так переживать?
- Что может случиться, если я не справлюсь?
- Могу ли я справиться с этим?

Помните, что Ваши нервы и психическое здоровье дороже всех проблем мира!

## **Мороженое**

Встаньте прямо, руки поднимите вверх. Вытянитесь и напрягитесь, чтобы почувствовать свое тело. В таком состоянии задержитесь на несколько минут, чтобы привыкнуть к напряжению и даже успеть устать от него. Представьте, что Вы заморожены, будто мороженое. Теперь вообразите, что над Вами появилось солнце, а его лучи начали Вас греть. Начните медленно «таять» под невидимыми лучами. Сначала расслабьте кисти, потом предплечья, затем плечи, потом шею, затем тело, а потом и ноги. Расслабьтесь полностью. Вот увидите: от напряжения не останется и следа.

## **Дотянуться до звезд**

Встаньте прямо, ноги на ширине плеч. Во время вдоха вытяните руки вверх и потянитесь так, как будто Вы пытаетесь дотянуться до звезд. На выдохе отпустите и встряхните руки, примите исходное положение.

Повторить 5 раз. Для большего эффекта от упражнения старайтесь дышать очень глубоко и растопыривайте пальцы рук в тот момент, когда Вы тянетесь кверху.

## **Лимон**

Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у Вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения.

Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

## **Звуковая гимнастика**

Спокойное, расслабленное состояние, сидя, с выпрямленной спиной. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук. Пропеваем следующие звуки в течение 30 секунд:

- «А» – воздействует благотворно на весь организм;
- «Е» – воздействует на щитовидную железу;
- «И» – воздействует на мозг, глаза, нос, уши;
- «О» – воздействует на сердце, легкие;
- «У» – воздействует на органы, расположенные в области живота;
- «Я» – воздействует на работу всего организма;
- «М» – воздействует на работу всего организма;
- «Х» – помогает очищению организма;
- «ХА» – помогает повысить настроение.

## **Йога**

Очень хорошо помогает йога при стрессе и различные упражнения на растяжение мышц. Они позволяют человеку успокоиться и быстро прийти в себя. Дома Вы можете выполнять следующий вариант упражнения на растяжение:

- встаньте на ноги, спину держите прямо;
- глубоко вдохните и на выдохе, встаньте на носочки;
- на вдохе одновременно поднимите обе руки вверх, на выдохе опустите вниз, при этом сильно напрягая мышцы;
- затем сделайте наклон вперед, представляя, что сбрасываете с себя все напряжение;
- в таком положении находите около минуты, постарайтесь в этот момент максимально расслабиться;
- потом резко вернитесь в исходное положение и начинайте трясти телом, как животные после купания.

## **Смех**

Американский психолог Дон Пауэлл советует: «Каждый день находить повод, чтобы хоть немного посмеяться». Лечебная сила смеха известна всем: он улучшает кровообращение, пищеварение, помогает мозгу выделить эндорфины – природные вещества, снимающие боль. Помните, тот, кто смеётся, живёт долго!

## **Хранители энергии**

- Заботьтесь о себе.
- Ритуал с рабочей одеждой.
- Хобби.



- Активный образ жизни.
- Юмор.
- Делегирование полномочий.
- Сон.
- Поощрения.
- Информационная диета.

### **Работа – это тренажер**

#### *Результат:*

- педагогическая работа начнёт нравиться, потому что Вы установите с ней созидательную связь;
- Вас поощрят;
- начнете замечать больше возможностей и перспектив, потому что Вы наработали полезные навыки и профессионально выросли;
- после того, как Вы избавитесь от образа страдающего, который тратит жизнь на ненавистной работе, освободится много энергии для новых проектов и увлечений.

### **Работаю учителем, чтобы становиться лучше!**

Любовь и работа – единственные стоящие вещи в жизни. Работа – это своеобразная форма любви.

*Мэрилин Монро*

Любите себя!

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бабенко, Н. Л. Развитие социально-личностной компетентности будущего учителя в процессе изучения педагогических дисциплин в вузе : монография / Н. Л. Бабенко. – Ростов-на-Дону: Изд-во ООП ГБУ ДО РО ОЦ ТТУ, 2016. – 128 с. – Текст : непосредственный.
2. Бондаревская, Е. В. Воспитание как встреча с личностью : избранные педагогические труды / Е. В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону: Изд-во РГПУ, 2006. – 504 с. – Текст : непосредственный.
3. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов / ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган: Изд-во ГАОУ ДПО ТРО и СТ, 2019. – 188 с. – Текст : непосредственный.
4. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н. В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А.К. Преснова, А.С. Пасечник. – Текст : непосредственный // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 3 (37). – С. 18 – 24.
5. Подобаева, О. Г. Педагогическое наставничество в системе общего образования/ О. Г. Подобаева. – Текст : непосредственный // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. – 2021. – № 2 (14). – С. 15 – 18.
6. Письмо Министерства просвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 № 657 «О направлении методических рекомендаций». – URL: [www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_418547](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_418547).
7. Сайт Министерства просвещения Российской Федерации. – URL: <https://edu.gov.ru>. – Текст : электронный.
8. Сайт ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО. – URL: <https://www.ripkro.ru>. – Текст : электронный.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### Приложение 1

#### Лист самооценки педагогической деятельности учителя

Уважаемый учитель!

Ваша профессиональная деятельность – одна из самых важных и сложных. Для того чтобы больше узнать о том, какие приемы и способы Вы используете в своей работе, предлагаем Вам заполнить лист самооценки. Надеемся, что предлагаемая методика будет содействовать Вашему профессиональному развитию. Вы сможете по достоинству оценить собственные сильные стороны, выявить резервы для дальнейшего профессионального роста.

Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной педагогической деятельности, используя 5-балльную шкалу:

5 – Вы абсолютно согласны с утверждением;

4 – Вы скорее согласны с утверждением;

3 – Вы выбираете нечто среднее, Ваше мнение зависит от ситуации, обстоятельств,

дополнительных факторов;

2 – Вы скорее не согласны с утверждением;

1 – Вы абсолютно не согласны с утверждением.

1	Я равнодушен(на) к критике в свой адрес	
2	Я поощряю даже самые маленькие успехи обучающихся	
3	Я хорошо знаю основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету	
4	Я умею устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися	
5	Окружающие не прислушиваются к моим предложениям	
6	Считаю важным различать цель и тему урока	
7	На моих уроках отсутствуют условия для формирования устойчивой позитивной мотивации обучающихся	
8	Мое знание внутрипредметных и межпредметных связей требует серьезной доработки	
9	Новаторство – кредо каждого хорошего учителя	

10	На моих уроках обучающиеся делают все по алгоритму, они не рассуждают самостоятельно	
11	Мой кругозор достаточно ограничен	
12	Все мои обучающиеся принимают участие в постановке целей и задач урока	
13	Я не считаю нужным анализировать уровень усвоения предлагаемого материала и развития обучающихся	
14	У меня достаточно поверхностное представление о возрастных особенностях обучающихся	
15	Я не считаю необходимым демонстрировать успехи обучающихся их родителям (другим взрослым)	
16	Я не применяю на уроках новые информационно-коммуникативные технологии	
17	Я затрудняюсь в обосновании достоинств и ограничений выбранной мною образовательной программы	
18	Я умею разрешать конфликты оптимальным способом	
19	Для меня характерно держать себя в руках	
20	У меня есть большой опыт участия в работе групп по разработке программ, дидактических и методических материалов	
21	Я уделяю много внимания формированию навыков учебной деятельности у обучающихся	
22	Я отдаю предпочтение обучающимся, которые тщательно и точно выполняют требования учителя	
23	Используемый мною набор дидактических и методических материалов для различных категорий обучающихся достаточно ограничен	
24	При принятии решения в проблемной ситуации отдаленные последствия не важны	
25	Считаю, что учитель не обязан комментировать обучающимся выставяемые им оценки	
26	Я обращаю внимание на плохое настроение своих коллег	
27	При постановке целей урока должны доминировать нормативные требования, а не индивидуальные особенности обучающихся	
28	Я так организую урок, чтобы обучающиеся рассуждали, дискутировали, выполняли нестандартные задания	
29	Моя рабочая программа не предполагает решение воспитательных задач	

30	У меня легко получается решать несколько задач одновременно	
31	Я не трачу время на то, чтобы обучающиеся формулировали цель их деятельности на уроке	
32	Лишь некоторые обучающиеся с большой заинтересованностью работают на моих уроках	
33	При подготовке к урокам, помимо основного материала, я использую дополнительные материалы по предмету	
34	У меня нет дидактических и методических материалов, разработанных самостоятельно	
35	Мне приходится часто слышать, что обучающиеся не поняли изложенный мною материал	
36	Моя осведомленность об актуальных событиях социальной жизни достаточно ограничена	
37	Все мои обучающиеся хорошо осознают причины своих успехов и неудач	
38	Побуждаю обучающихся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности (например, подготовить задание со слабым обучающимся; придумать задания для самостоятельной работы и т. п.)	
39	Я использую в педагогических целях даже «внештатные» ситуации, казалось бы, не имеющие отношения к изучаемому предмету	
40	Я умею сохранять спокойствие в самых непредвиденных ситуациях	
41	Обучающимся не обязательно знать критерии оценивания их работы	
42	Мне очень трудно управлять ходом беседы или переговоров	
43	Я постоянно предлагаю обучающимся самостоятельно осуществлять контроль за достигнутыми результатами	
44	Я не умею варьировать задачи так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех	
45	Я всегда готовлю разные варианты проведения уроков для обучающихся разного уровня одной параллели	
46	Моя рабочая программа не достаточно обоснована	
47	У меня есть значительный опыт совместной работы по подготовке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.	
48	На моем рабочем месте всегда порядок	

49	На моих уроках обучающиеся не могут ответить на вопрос «Что должно быть достигнуто в результате занятия?»	
50	Мотивация обучающихся – это ответственность учителя	
51	Мне нужна дополнительная подготовка, чтобы преподавать свой предмет студентам вузов	
52	Считаю, что можно успешно изложить новый материал без учета ранее освоенных знаний и умений	
53	Я легко поддерживаю разговоры на отвлеченные или связанные с другими предметами темы	
54	Никто из обучающихся на моих уроках не принимает участие в постановке целей и задач	
55	Я преподаю такой предмет, который не может заинтересовать обучающихся	
56	Мнение и реакция других участников образовательного процесса неважны при принятии педагогических решений	
57	На моих уроках часто используются приемы взаимооценки и самооценки обучающихся	
58	Мне всегда интересно, какие чувства вызывают у других людей мои слова и поступки	
59	Обычно я озвучиваю цель урока несколько раз в течение занятия	
60	Мои обучающиеся смело берутся за трудные задачи	
61	Я владею ограниченным набором современных методов преподавания	
62	Я создаю рабочую атмосферу и поддерживаю дисциплину на уроке недирективными методами	
63	В плане урока я всегда пошагово прописываю этапы достижения цели	
64	Негативное отношение к учебе – это следствие ошибок в педагогической деятельности	
65	Нет «каверзных» вопросов от обучающихся, а есть незнание учителя	
66	Мои методические и дидактические разработки никогда не становились победителями конкурсов	
67	Гуманизм учителя не является важным критерием оценки его работы	
68	Я часто затрудняюсь делать цели урока лично значимыми для обучающихся	

69	Бывает, что я ставлю обучающемуся высокую оценку не за правильный, а за творческий ответ	
70	Я хорошо ориентируюсь в социальной ситуации класса, знаю и учитываю взаимоотношения обучающихся в педагогических целях	
71	Я легко меняю принятое решение под влиянием новой информации	
72	Формирование навыков самооценки у обучающихся не относится к задачам учителя	

### **Ключи для подсчета результатов самооценки**

Здесь представлены ключи, содержащие соотнесение порядковых номеров параметров оценки с базовыми педагогическими компетенциями. При обработке данных самооценки следует учитывать, что в методике использованы как прямые, так и обратные шкалы.

Прямые параметры означают, что значение параметра находится в прямой зависимости от уровня выраженности соответствующей компетентности: чем больше значение оценки, тем более представлена у педагога данная компетентность.

Обратные параметры, напротив, находятся в обратной зависимости с уровнем развития соответствующей компетентности. В ключе учитываются как прямые, так и обратные шкалы оценки.

**Компетенции и их показатели** (прямые параметры, обратные параметры).

#### *1. Компетентность в области личностных качеств:*

1.1. Эмпатийность и социорефлексия: 26, 58, 1, 42.

1.2. Самоорганизованность: 19, 30, 48, 5.

1.3. Общая культура: 53, 11, 36, 67.

#### *2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности:*

2.1. Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся: 43, 59, 14, 27.

2.2. Умение перевести тему урока в педагогическую задачу: 6, 63, 31, 49.

2.3. Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач: 12, 37, 54, 68.

#### *3. Компетентность в области мотивации учебной деятельности:*

3.1. Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности: 2, 60, 15, 44.

- 3.2. Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся: 50, 64, 7, 32.
- 3.3. Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся: 38, 69 22, 55.
4. *Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности:*
- 4.1. Компетентность в методах преподавания: 28, 45, 16, 61.
- 4.2. Компетентность в предмете преподавания: 33, 65, 8, 51.
- 4.3. Компетентность в субъективных условиях деятельности: 39, 70, 13, 23.
5. *Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений:*
- 5.1. Умение выбрать и реализовать образовательную программу: 3, 17, 29, 46.
- 5.2. Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы: 9, 20, 34, 66.
- 5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях: 40, 71, 24, 56.
6. *Компетентность в области организации учебной деятельности:*
- 6.1. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения: 4, 18, 47, 62.
- 6.2. Умение организовывать учебную деятельность обучающихся: 21, 10, 35, 52.
- 6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание: 57, 25, 41, 72.

***Подсчет результатов самооценки проводится пошагово:***

1) Для подсчета результатов самооценки выставленные оценки необходимо перевести в баллы.

Для прямых параметров оценки – оценка соответствует количеству набранных баллов.

Обратные параметры предполагают перевод оценок в баллы согласно следующей шкалы:

- Оценке 1 присваивается 5 баллов.
- Оценке 2 присваивается 4 балла.
- Оценке 3 присваивается 3 балла.
- Оценке 4 присваивается 2 балла.
- Оценке 5 присваивается 1 балл.

2) Баллы суммируются и высчитывается среднее арифметическое значение по каждому показателю (всего 18 показателей).



3) Подсчитывается среднее арифметическое по каждой компетенции (всего 6 компетенций).

4) Подсчитывается среднее арифметическое по всей методике.

Используется та же формула, что и при определении уровня профессиональной квалификации учителя по результатам экспертной оценки:

$$ПК (с) = \sum (X_i ЛК (с) + X_i ПЦ (с) + X_i МД (с) + X_i ИОД (с) + X_i ПД (с) + X_i ОУД (с)) / 6,$$

Где:

ПК (с) – показатель самооценки уровня квалификации.

$X_i$  – среднее значение самооценки по каждой из шести компетенций.

ЛК (с) – самооценка компетентности в области личностных качеств.

ПЦ (с) – самооценка компетентности в области постановки целей и задач педагогической деятельности.

МД (с) – самооценка компетентности в области мотивации учебной деятельности.

ИОД (с) – самооценка компетентности в области обеспечения информационной основы деятельности.

ПД (с) – самооценка компетентности в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений.

ОУД (с) – самооценка компетентности в области организации учебной деятельности.

Данный показатель отражает уровень самооценки профессиональной компетентности педагогом.

Сравнение собственных и экспертных оценок позволяет педагогу осознать критерии оценки сформированности отдельных умений, получить обратную связь от квалифицированных коллег, выявить собственные ограничения и ресурсы.

Результаты заполнения педагогом листа самооценки используются экспертом в качестве дополнительной информации при вынесении оценочных суждений.

Существенное расхождение экспертных оценок и самооценки является предметом дополнительного обсуждения, выявления причин несоответствия, что отражается в заключении экспертов. Возможны случаи переоценки учителем собственной компетентности или недооценки ее.

В отдельных случаях происходит корректировка экспертных оценок, если учитель предоставил достаточное обоснование выставленных им оценок. Результаты самооценки используются экспертами как дополнительный материал при подготовке заключения, а также при разработке индивидуальных программ повышения уровня профессионального мастерства педагогов, связанных с формированием объективного представления педагога о своих сильных и слабых сторонах.

## Приложение 2

### Памятка для урока-экскурсии

#### ***Что наблюдать и делать осенью.***

1. Изменения природы в окрестностях школы в травяном покрове.
2. Подготовка растений к зиме: кустарники и деревья осенью.
3. Окраска листьев. Листопад.
4. Вечнозелёные растения.
5. Сельскохозяйственные растения.
6. Сезонные работы в саду и в огороде.
7. Плоды и семена декоративных растений. Их сбор и хранение.
8. Различные способы распространения семян дикорастущих растений.
9. Сбор лекарственных растений и их заготовка.
10. Подготовка животных к зиме.
11. Жизнь в водоёме и др.

#### ***Что наблюдать и делать зимой.***

1. Определение средней толщины снежного покрова.
2. Значение роста снежного покрова.
3. Жизнь растений под снегом.
4. Снегозадержание.
5. Влияние защитных полос для снегозадержания.
6. Жизнь животных. Чьи следы на снегу?
7. Организация подкормки птиц.
8. Проверка пригодности семян к посеву.
9. Водоёмы зимой и др.

#### ***Что наблюдать и делать весной.***

1. Таяние снега.
2. Протравливание семян, работа в парках, в саду, на огороде, в поле.
3. Наблюдение за развитием кустарников и деревьев.
4. Сокодвижение.

5. Распускание листьев. Начало цветения.
6. Наблюдение за развитием травянистых растений.
7. Подготовка почвы к севу.
8. Посев и посадка полевых и огородных растений.
9. Наблюдение за насекомыми, птицами и другими животными.
10. Пробуждение жизни в водоёме и др.

***Что наблюдать и делать летом.***

1. Летний травяной покров.
2. Строение цветка.
3. Сорные растения в полях и огородах (описание и гербарий)
4. Борьба с сорняками.
5. Развитие кустарников и деревьев в летних условиях.
6. Летние работы в огороде, саду, колхозе.
7. Уход за культурными растениями.
8. Пропалывание.
9. Цветение и созревание зерновых культур.
10. Сенокошение.
11. Летняя жизнь животных.
12. Растительность и животный мир водоёмов.

**Методическое издание**

**Бабенко Наталья Львовна**

**Особенности деятельности наставников  
в образовательных организациях**

**Учебно-методическое пособие**

Редакторы: *О.Н. Волкова, А.Б. Ковалева*

Подписано в печать 26.01.2023. Формат 60x84 1/16.

Усл. печ. л. 5,25. Уч.-изд. л. 5,0.

Тираж 100 экз. (1-й завод 30 экз.). Заказ № 4.

ГБУ ДПО РО «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»

344011, Ростов-на-Дону, пер. Гвардейский, 2/51.

E-mail: [riz@roipkpro.ru](mailto:riz@roipkpro.ru)

[institut@roipkpro.ru](mailto:institut@roipkpro.ru)

[ipk@rostobr.ru](mailto:ipk@rostobr.ru)