

Составлено учителем начальных классов  
МОУ «Средняя школа № 25 имени Александра Сивагина»  
Лихачевой И.А.

# **WORKBOOK**

# **КУРАТОРА**

# Обо мне

Имя и фамилия	
Контакты	
Должность	
Мое педагогическое кредо	
Моя профессиональная мечта	
Мои профессиональные достижения	
Моя лучшая педагогическая находка	
Интересное обо мне	

## О наставляемом

Имя и фамилия	
Контакты	
Должность	
Образование	
Профессиональная мечта	
Профессиональные достижения	
Увлечения	
Сильные и слабые стороны	

# О наставляемом

Имя и фамилия	
Контакты	
Должность	
Образование	
Профессиональная мечта	
Профессиональные достижения	
Увлечения	
Сильные и слабые стороны	

# Кто такой куратор?



## Слова великих

“Вы не будете расти. Если не будете пытаться совершить что-то за пределами того, что вы уже делаете в совершенстве”

Ральф Эмерсон

“Наше временное существование поддерживается тем, что мы получаем, а жить вечно нам позволяет то, что мы отдаем”

Дуглас Лоусон

“Ты никогда не переплывешь океан, если будешь бояться потерять берег из вида”

Христофор Колумб



Что будет, если я стану куратором?	Что будет, если я НЕ стану куратором?	Чего НЕ будет, если я стану куратором?	Чего НЕ будет, если я НЕ стану куратором?

*Хочу/не способен*

*Хочу/способен*

*Не хочу/не способен*

*Не хочу/способен*

# Приём 1. «Дорисовывать» сильные стороны молодого специалиста



Тип 1	Тип 2	Тип 3	Тип 4

Приём 2. Использовать  
разные стили  
наставничества

Инструктаж

Развитие

Объяснение

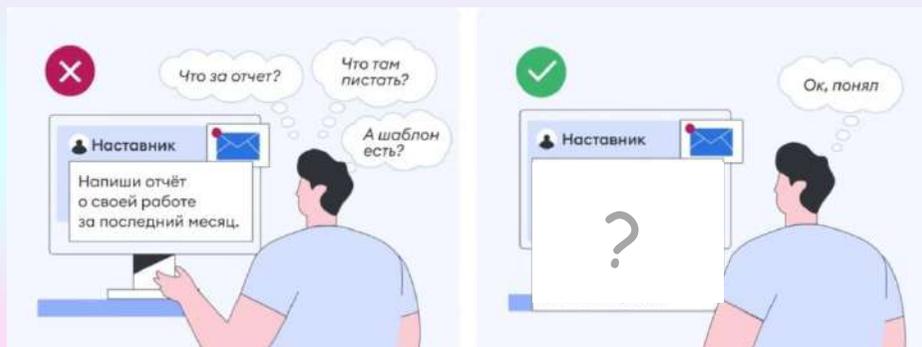
Тип 1	Тип 2	Тип 3	Тип 4

# Приём 3. Правильно ставить цель перед молодым специалистом

## Метод SMART

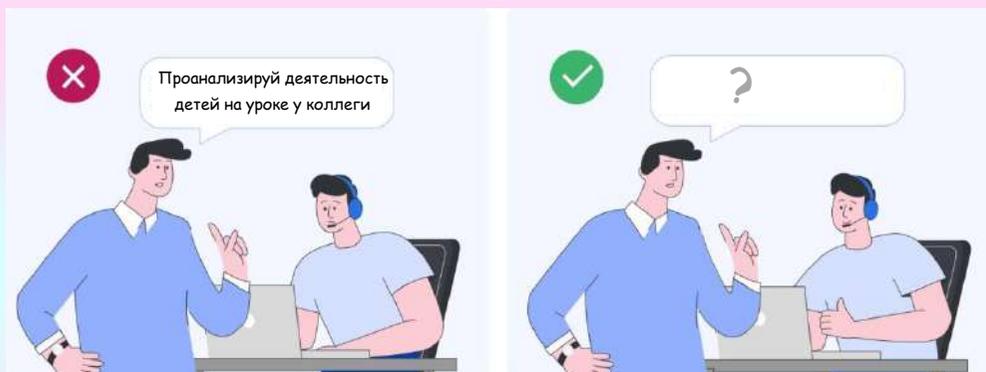
<b>S</b>	Specific (конкретный)	Результаты, качественные показатели (что? Когда? Сколько?)
<b>M</b>	Measurable (измеримый)	Количественные показатели (проценты, сумма, кг и т. д.)
<b>A</b>	Achievable (достижимый)	Последовательность действий, условий, ресурсов
<b>R</b>	Relevant (соотносимый)	Реальность достижения, осязаемый результат
<b>T</b>	Timely (ограниченный во времени)	Итоговая точка достижения (начало, конец, интервал)

## S-Говорите конкретно -



Какую конкретную цель Вы бы  
поставили перед молодым  
специалистом?

## *М-Ставьте задачи с измеримым результатом-*



*Какую измеримую цель Вы бы поставили перед начинающим педагогом?*

...

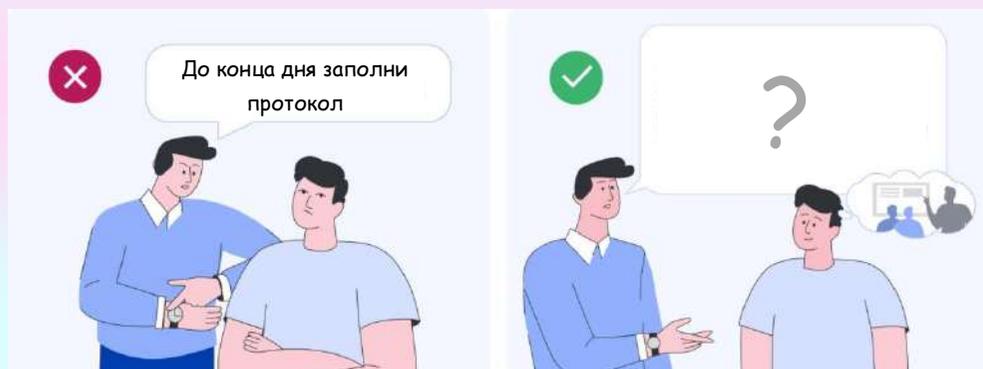
## *А-Не ждите невозможного-*



*Какую достижимую цель Вы бы поставили перед молодым специалистом?*

...

## *R-подчёркивайте значимость-*



*Какую значимую цель Вы бы поставили перед начинающим педагогом?*

...

## *T- Ограничивайте во времени-*



*Какую ограниченную во времени цель Вы бы поставили перед молодым педагогом?*

...

# Карта цели

В центре - **мечта**.

Сверху по центру расположите **цель**.

Сверху слева - преграды. Вдоль - то, как Вы будете их преодолевать.

Справа сверху - людей, которые поддерживают, и людей, которые одесценивают.

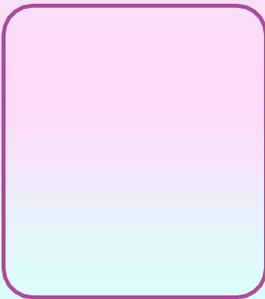
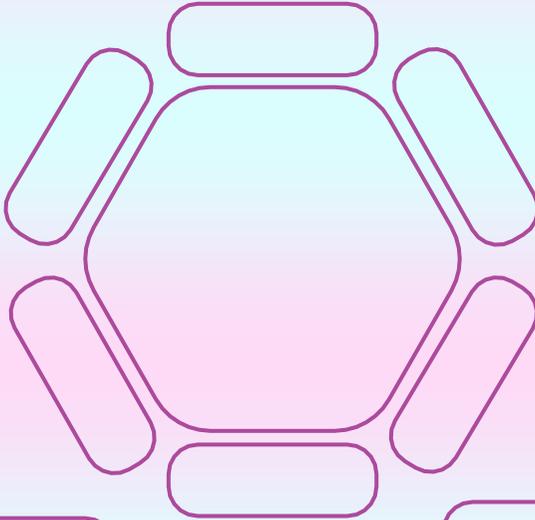
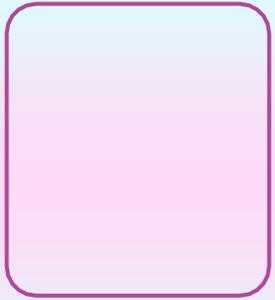
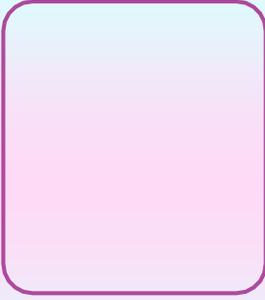
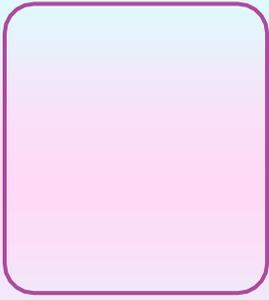
Вокруг мечты - ресурсы. Внизу - место для отдыха, восстановления и раздумий.

Внизу по центру - Ваши основные потребности. Это фундамент, на котором строится все остальное.

Слева внизу - Ваши достижения и вдохновляющие примеры для подражания.

Справа внизу укажите цену, которую Вы готовы заплатить ради своей мечты. Это может быть время, силы, отказ от каких-то привычек.

Можно  
использовать  
в работе  
с наставляемым



## Приём 4. Давать эффективную обратную связь



Тип 1	Тип 2	Тип 3	Тип 4

**Приём 5. Показывать, как работа молодого специалиста влияет на образовательный процесс**

Тип 1	Тип 2	Тип 3	Тип 4

# Мои ресурсы

Ресурсные люди	Ресурсные места	Ресурсные занятия

## Недостаток-тоже ресурс?

В одном столбце таблицы перечислите 5 своих самых больших недостатков, а в другом- укажите, в какой ситуации, при каких обстоятельствах, какому человеку Ваши недостатки могли бы помочь.

<i>Недостатки</i>	<i>Какие в них есть плюсы? Как я могу их использовать с пользой, в каких ситуациях? Когда мне уже это помогало?</i>
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

# Не берите слишком много



# Куратор ПОМОЩНИК

Если руководитель верит в своего сотрудника, воодушевляет его, делится с ним и доверяет ему, то тот почувствует себя надежно защищенным и не будет иметь недостатка мотивации.

Джон Максвелл

## КАК СОЗДАТЬ НАСТАВЛЯЕМОМУ ОПТИМАЛЬНУЮ ОБСТАНОВКУ ДЛЯ РОСТА



## *Научи меня искусству маленьких шагов*

❖ *Сделай меня наблюдательным и находчивым, чтобы в пестроте будней вовремя останавливаться на открытиях и опыте, которые меня взволновали.*

❖ *Научи меня правильно распоряжаться временем моей жизни, чтобы отличать первостепенное от второстепенного.*

❖ *Научи силе воздержания и меры, чтобы разумно планировать течение дня.*

❖ *Помоги понять, что мечты не могут быть помощью. Эта минута самая важная.*

❖ *Сложности, поражения, падения и неудачи являются лишь естественной составной частью, благодаря которым мы растем и зреем.*

❖ *Сердце часто спорит с рассудком.*

❖ *Научи меня терпению.*

❖ *Помоги мне стать человеком, умеющим достучаться до других.*

❖ *Убереги меня от страха.*

❖ *Дай мне не то, что мне действительно необходимо.*

*По мотивам Молитвы Антуана де Сен-Экзюпери*

# Куратор-проектировщик

Тимоти Уокер в своей книге «Финская система обучения» выделяет 5 составляющих счастья



Мотивируя и работая с наставляемыми, позвольте друг другу быть счастливыми

Рисовать можно здесь

# Куратор- «Моисей»

- ✓ Безопасность превыше всего
- ✓ Молчание - золото
- ✓ Разные мнения имеют право на существование
- ✓ Активное слушание - наш помощник
- ✓ Общие ценности и цели - социальные ускорители
- ✓ Главное - отдельные аспекты
- ✓ Вопросы для размышления
- ✓ Скажем «НЕТ» конфликтным ситуациям
- ✓ Преодолеваем психологические барьеры
- ✓ ПОДДЕРЖКА

# Активное слушание

Как надо?	Как не надо?
<p>Использовать слова, демонстрирующие внимание во время рассказа другого человека</p> <p>Демонстрировать невербальные знаки внимания, то есть буквально слушать всем телом</p> <p>Поощрять продолжение рассуждения</p> <p>Задавать вопросы, чтобы продемонстрировать искренний интерес.</p> <p>Использовать технику «эхо», то есть перефразировать сказанное другими словами</p> <p>Демонстрировать уважение к точке зрения коллеги, даже если она отличается от вашей.</p>	<p>Перебивать учителя или не давать ему высказаться.</p> <p>Резко менять тему обсуждения.</p> <p>Навязывать свою точку зрения как «более правильную» или единственно возможную.</p> <p>Использовать фразы неодобрения, критицизма, неуверенности («Вы уверены?», «Вы не должны так думать / иметь такую точку зрения», «Вам лучше еще поразмыслить над этим», «Ну да, более-менее неплохо»).</p> <p>Рассматривать посторонние предметы, отвлекаться</p>

# Найти и обезвредить

«Ты -умный, я-  
дурак»

«Ты -дурак, я-  
умный»

«Я очень стараюсь, а  
все - дураки»

«Всё и так хорошо,  
нечего обмусоливать  
эту тему»

Рисовать можно здесь...

# Искусство задавать вопросы

## Эффективные

Открытые:

• фактические \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

• конвергентные \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

• дивергентные \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

• оценочные \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

• проверочные \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Трансформационные  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Неэффективные

Закрытые  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Альтернативные  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Наводящие  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Риторические  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

«Почему»- вопросы  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_