

Практичний посібник для менторства майбутніх педагогів



*Посібник для менторів та менторок проєкту "Mentor Me"

Київ 2024

Розробляли та адаптували методики:
Людмила Макодзей, Катерина Молодик, Владислав Штегельський

Упорядкувала матеріали: Катерина Молодик



Команда проєкту:

- Владислав Штегельський - методист, вчитель історії, півфіналіст GTPU-2021
- Катерина Молодик - Заслужена вчителька України, переможниця конкурсу "Вчитель року-2021".
- Артур Пройдаков - Виконавчий директор фонду "MriyDiy", учитель української мови та літератури. Переможець GTPU - 2021, фіналіст світової премії Global teacher prize - 2023
- Людмила Таболіна - учителька української мови та літератури. Фіналістка GTPU - 2020, півфіналістка світової премії Global teacher prize - 2023
- Лідія Поворознюк - методистка, учителька української мови та літератури. Фіналістка GTPU - 2021.
- Людмила Макодзей - вчителька англійської мови, PhD в галузі педагогіки, дослідниця питань менторства в освіті.

**Цей матеріал було створено ГО "Освіта 360" в межах проєкту "MentorMe"
за фінансової підтримки Street Child**

Не для продажу

Київ 2024



Зміст

Адаптовані першоджерела	4
Розділ 1 ПРОЄКТНИЙ НАВІГАТОР	5
Мета та ключові ідеї проєкту	6
БЛОК ЗАПИТАННЯ ТА ВІДПОВІДІ	9
Розділ 2 МЕНТОРСТВО	11
Що таке менторство?.....	12
Мета ролі ментора/ки	14
Самооцінка готовності до менторської діяльності.....	16
Розділ 3 СТАРТ ВЗАЄМОДІЇ МЕНТОРА ТА МЕНТІ	17
Етапи взаємодії	18
Контрольний список для введення в менторство.....	19
Договір про менторство	20
План дій.....	22
Журнал навчання.....	23
Щомісячний моніторинг досягнень	24
Групова рефлексія.....	25
Індивідуальна рефлексія	26
Саморефлексія ментора.....	27
Корисні фрази для менторів	30
Схема аналізу плану уроку.....	33
Розділ 4 ФІНАЛЬНИЙ МОНІТОРИНГ.....	35
Підсумкове резюме-огляд менті	36
Самооцінка менторства	37



Адаптовані першоджерела:

1. Рамка безперервного професійного розвитку вчителів / Керівники проекту: В.О. Іваніщева, О.Я. Коваленко, Укладачі: Г.М. Куриш, С.М. Куриш, Т.В. Палько, Т.Г. Пахомова, Л.В. Урська Співукладачі: М.Ф. Войцехівський, Ю.В. Косенко, Х.Б. Левицька, Т.В. Свиридчук, Т.В. Юрченко. Консультант: О.П. Шаленко [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://ngschoolteacher.wixsite.com/cpdinsett>

2. Cambridge Professional Development Qualification: A Guide for mentors Cambridge International Examinations, November 2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicclefindmkaj/https://www.cambridgeinternational.org/Images/304230-a-guide-for-mentors.pdf>

3. School-Based Mentor Ukraine. Handbook [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicclefindmkaj/https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/sbm_programme_guide.pdf

ПРОЄКТНИЙ НАВІГАТОР

Друзі, перед вами **Handbook for mentors** від розробників проєкту **MentorMe**.



Мета

проєкту, до якого ви доєднались:

“Забезпечити якість підготовки вчителів та вчительок шляхом запровадження менторства як складової педагогічної практики в закладах загальної середньої освіти задля підвищення рівня фахової компетентності”.

Місія:

“Змінити систему підготовки вчителів та вчительок, яка відповідатиме сучасним освітнім трендам і забезпечуватиме якісний розвиток та навчання студентів і студенток відповідно до цінностей НУШ”.

Ми плануємо доповнити можливості педагогічної практики, поширюючи цінності менторства серед досвідчених педагогів та педагогинь.

Для нас важливо, щоб майбутні вчителі та вчительки були готові до викликів у професії та стали частиною освітянської спільноти вже під час навчання в університеті.

Чому цей проєкт важливий?

Підвищення якості підготовки вчителів та вчительок: проєкт спрямований на покращення підготовки майбутніх учителів та вчительок у відповідності до вимог Професійного стандарту та цінностей НУШ, що може сприяти підвищенню якості освіти в країні.

1. Розвиток педагогічної практики: шляхом упровадження менторства в програмі підготовки вчителів та вчительок можна забезпечити практичний досвід, необхідний для успішної роботи в школі та допомогти студентам/кам отримати реальне уявлення про їхню майбутню професію.

2. Стимулювання інновацій у навчальному процесі: проєкт стимулює студентів/ток до впровадження нових методик та підходів до навчання, що може сприяти розвитку інновацій в сфері освіти.

3. Розширення співпраці між університетами та школами: проєкт сприяє зміцненню партнерства між університетами та школами, що створює систему взаємодії для обміну знаннями та досвідом між освітніми закладами.

4. Підвищення конкурентоздатності випускників: участь у проєкті може значно підвищити конкурентоздатність випускників/ць на ринку праці, забезпечуючи їх необхідними навичками (трансферсальними компетентностями) та досвідом.



Ключові ідеї проєкту:

- **Збільшення тривалості практичної підготовки.**

- **Індивідуалізація навчання**

студенти/ки формують власну траєкторію, за допомогою менторського кола визначають зони розвитку, несуть відповідальність за власний вибір та дії.

- **Повноцінна інтеграція до шкільного середовища**

студенти/ки долучаються до загальношкільних і командних заходів.

- **Клінічний підхід**

поєднання теорії та практики, тренінгів, відвідування уроків ментора, самостійного проведення уроків.

- **Акцент на формуванні соціально-емоційних навичок, розвиток навичок рефлексії, комунікації та співпраці.**

- **Проектна та волонтерська діяльність**

студенти/ки виходять за межі класу, реалізують волонтерські проєкти з учнями та ученицями.

Наші цінності:

- **Якісна освіта:** ми прагнемо надати якісну підготовку майбутнім вчителям.

- **Партнерство:** ми віримо у ефективну співпрацю між університетами, школами та всіма зацікавленими сторонами для досягнення спільних цілей.

- **Повага до індивідуальності:** ми прагнемо побудувати програму, яка врахуватиме унікальні потреби, особливості кожного студента/ки, вчителя/льки та учня/иці.

- **Безпечне середовище для розвитку:** ми прагнемо створити середовище для ефективної взаємодії між студентством, вчительством та учнівством для підвищення ефективності навчання.

- **Постійний розвиток та навчання:** стимулювання особистісного та професійного зростання студентів та вчителів через активну участь у практичних діяльностях.

- **Інновації:** ми підтримуємо впровадження новаторських підходів до підготовки майбутніх учителів/ьок та забезпечення актуальної освітньої практики.

- **Лідерство:** ми прагнемо надати всім учасникам та учасницям можливості для розвитку лідерських якостей.

Розподіл часу в рамках проєкту для студентів та студенток:

- 30 % - відвідування уроків ментора/ки та рефлексія
- 30 % - проведення уроків, участь та організація спільних заходів.
- 20 % - тренінги з майстерності (тренінги від викладачів-менторів, запрошених тренерів, онлайн-курси)
- 10 % - зустрічі з ментором/кою (рефлексії, визначення та коригування студентом/кою власної траєкторії, дослідження освітніх трендів, опрацювання методик важливих для студента/ки)
- 10% - волонтерська, проєктна діяльність (мінімум один реалізований проєкт з учнями та ученицями школи)

Випускна робота для менті: презентація власного портфоліо відповідно до завдань програми.

Інструменти та форми контролю:

- Анкетування: вступне, проміжне, фінальне, постпрограмне (через рік після завершення програми).
- Щоденник практики (рефлексії взаємодії з учнями та ментором/кою).
- Індивідуальна програма практики (визначення власної траєкторії, зворотні зв'язки від ментора/ки).
- Портфоліо - складається з результатів діяльності під час програми.



Блок запитання та відповіді

Яка моя роль як ментора/ки у цьому проєкті?

Обсяг ролі та те, як ви її виконуєте, узгоджується спільно з супервізорами та наставниками для меторів та менторок. Як тільки ця роль буде для вас зрозуміла, підтримувати її буде легше. Найважливіше - ваш особистий діяльнісний приклад для менті.

Чому важлива підтримка проєкту від ваших колег та колежанок?

Оскільки менті буде взаємодіяти не тільки з вами, але й з усією командою, важливо представити своїм колегам та колежанкам ідею проєкту та дізнатися їхню думку щодо цього. Команда також має стати середовищем підтримки для ваших менті.

Як ми будемо перевіряти та вимірювати успіх?

Ваш менті буде вести щоденник та/або нотатки про своє навчання.

Ви будете вести свій нотатник і рефлексувати щодо власного розвитку.

Також у проєкті заплановані анкетування та моніторинг індивідуальних траєкторій розвитку.

Якими ми бачимо наших випускників та випускниць проєкту?

- Учитель й учителька - рефлексивні практики.
- Здатні до автономного прийняття рішень, готові брати відповідальність за власні дії.
- Володіють ключовими компетентностями відповідно до Професійного стандарту.
- Мають проактивну позицію щодо впровадження освітніх змін.
- Готові впроваджувати реформу НУШ.
- Володіють інноваційними методиками навчання, готові використовувати їх у власній діяльності.
- Знаходять спільну мову з сучасними учнями та ученицями.

Яким ми бачимо ментора та менторку проєкту?

Навички та вміння

- Є ефективним зразком наслідування для викладання та навчання; його (її) поважають колеги, батьки та учні й учениці школи. Уважається ентузіастом (кою) у викладанні.
- Демонструє ефективні комунікативні навички, включаючи здатність слухати та спілкуватися без засуджень, а також надавати конструктивний зворотний зв'язок.
- Вміє ефективно розпоряджатися своїм часом і досягати поставлених цілей у визначені терміни.
- Прагне до успіху наступного покоління вчителів та вчительок, а також підтримує розвиток більш досвідчених колег. Демонструє позитивний світогляд, який підтверджує, що зміни можливі.
- Надає діяльнісний приклад; демонструє відкритість, допитливість і відданість власному розвитку та розвитку інших.
- Професійний (а), доброзичливий (а) та доступний (а) у своїй манері спілкування та ставленні.
- Бажає вийти за межі своєї зони комфорту, піти на ризик у власному викладанні та вчитися на цьому.

МЕНТОРСТВО



Що таке менторство?

Менторство – це стосунки в довірі, які підтримують навчання та експерименти, допомагають розкрити потенціал ментора та менті. Менторські стосунки – це взаємодія, під час якої і ментор чи менторка, і менті визнають потребу в особистому розвитку. Успішне менторство ґрунтується на довірі та конфіденційності.

Ментор – не менеджер. Ви не несете прямої відповідальності за ефективність роботи менті, але відповідаєте за заохочення менті працювати над досягненням його або її особистих цілей. Тому важливо бути мотиватором, провідником для менті на його чи її шляху.

Ваша роль як ментора чи менторки включатиме деякі або всі з наступного позиції:

- Вислуховування менті та підтримка його чи її у зміні практики викладання.
- Надання інформації та знань та обмін неформальними мережами.
- Надання консультацій щодо розвитку кар'єри.
- Пропонування різних точок зору.
- Надання підтримки та заохочення.
- Надання розуміння вашої роботи та кар'єри.
- Надання вказівок і порад щодо кваліфікації.
- Надання відгуків про нові ідеї навчання.
- Заохочення до саморефлексії.
- Допомога менті у визначенні сфер розвитку.
- Бути довіреною особою, яка підсвічує зони зросту.

Довірена особа ставить коригуючі запитання, надає якісний зворотний зв'язок, допомагає підсвітити інформацію, яку потрібно перевірити через іншу призму.

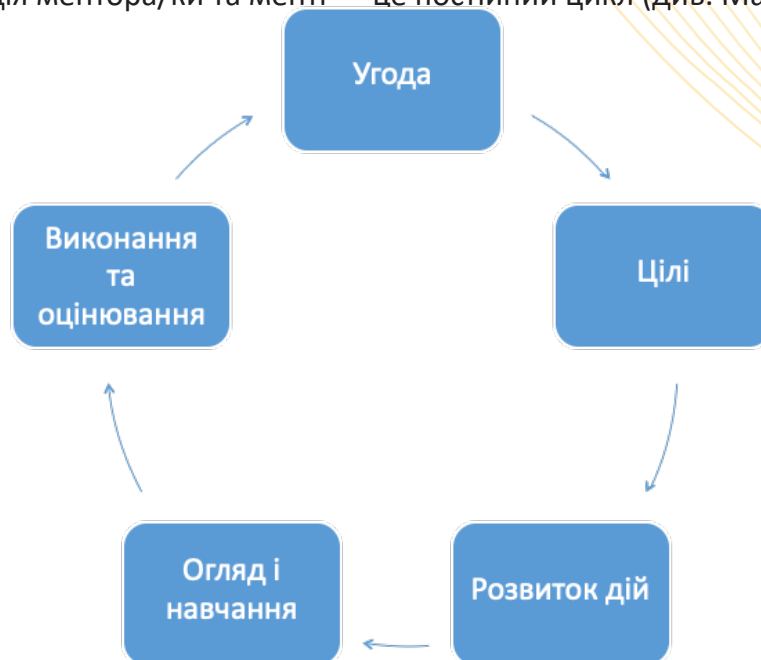
Як ментор чи менторка ви матимете можливість використати свій досвід і знання в полегшений спосіб для підтримки розвитку менті. Однак відповідальність за те, щоб все сталося, і втілення планів у життя лежить насамперед на менті, а не на вас.

У таблиці узагальнено деякі переваги схеми менторства для менті, ментора та школи.

Для ментора	Для менті	Для шкіл
Задоволення від роботи, спостерігаючи за розвитком інших	Підвищення впевненості в собі та мотивація	Підвищення рівня мотивації з боку команди
Робота над розвитком майбутнього потенціалу особи, яку вони менторять	Підтримка та виклик у формулюванні чіткого відчуття особистого та професійного напрямку	Педагогічна команда має чіткий напрямок і чіткі цілі
Виклик і стимулювання	Можливість розвивати навички, спостерігаючи та розмірковуючи над практикою інших	Покращена комунікація на всіх рівнях і між рівнями
Навчання та саморозвиток у процесі	Наявність джерела знань і досвіду для використання	Обмін знаннями, досвідом і передовою практикою
Задоволення прогресом менті	Наявність дискусії для обговорення ідей і підходів перед тим, як діяти	Вимірні покращення результатів навчання
Мотивація від саморозвитку та відповідальності	Наявність можливості думати про речі по-різному	Позитивний підхід команди до роботи та культура пошуку розвитку та вдосконалення
Підвищене визнання з боку колег	Помітне покращення власної якості викладання	Вимірне підвищення якості роботи педагогічної команди

Які етапи менторської взаємодії?

Взаємодія ментора/ки та менті — це постійний цикл (див. Малюнок 1).



Малюнок 1: Процес менторства

У цьому процесі ролі кожного з основних учасників чітко визначені.

Ключові ролі в процесі менторства

	Ментор (ка)	Менті	Школа
Загальна роль	Забезпечує безпечний простір для менті, задля дослідження навчання та розвитку.	Уточнює власні цілі розвитку та вчиться з діяльності, спрямованої на досягнення цих цілей	Виявляє інтерес до процесу менторства, але не втручається в деталі. Час від часу дає відгук ментору. Отримує оціночні дані.
Стадія угоди	Уточнює та узгоджує роль менті і основу для спільної роботи.	Приймає і уточнює.	Заохочує обох.
Цілі	Зосереджується на процесі (SMART) і використовує досвід для підтримки та перевірки відповідності.	Зосереджується на змісті.	Залежить від домовленості.
Розвиток дій	Виклики та підтримка.	Діє та експериментує.	Надає ресурси.
Огляд і навчання	Заохочує вчитися на успіхах і невдачах. Спостерігає за менті, спонукає до роздумів, дає зворотній зв'язок.	Бере на себе відповідальність навчатися та творчо продумувати нові варіанти.	Без прямої участі.
Оцінювання	Переглядає навчання та вплив проєкту.	Обмірковує навчання та будує плани подальшого розвитку.	Оцінює прогрес на основі звітів менті і менторів, а також інших джерел (наприклад, батьків і учнів).



Мета ролі ментора/ки:

Ментор (ка) – це висококомпетентний викладач (ка), який (а) демонструє ряд позитивних професійних форм поведінки, і його (її) поважають інші. Ментор (ка) надихає людей у шкільній спільноті досягати вищих стандартів.

Ментор (ка) втілює передову практику викладання та діє як каталізатор розвитку серед інших вчителів. Завдяки конструктивному менторству та зворотному зв'язку ментор (ка) втілює відмінні академічні стандарти.

Ментор (ка) також надає ідеї, отримані під час менторства окремих осіб, у процесі управління школою, зберігаючи конфіденційність, щоб члени управлінської команди могли сприяти підвищенню якості викладання та навчання в усій школі.

Досвід

1. Досвід викладання в різних вікових групах, відповідних посаді.
2. Недавній досвід успішної координації або керівництва сферою розробки навчального плану.



Професійні знання

1. Глибоке знання навчальної програми та методик.
2. Актуальне знання законодавчих положень та інструкцій, що стосуються посади.

Професійні навички

1. Постійно навчає за стандартами високої якості, використовуючи різноманітні стратегії навчання, що відповідають віку та навичкам, які підтримують і мотивують учнів та учениць досягати своїх навчальних цілей. Учні та учениці, колеги, батьки та адміністрація визнають його (її) як взірця наслідування для викладання та навчання.

2. Співчуває колегам, які зазнають труднощів, і пропонує стратегії підтримки та розвитку через роль ментора/ки: розробляє та забезпечує ефективний професійний розвиток для команди, якщо це необхідно.

3. Наставляє та надає тактовний зворотний зв'язок колегам на різних етапах досвіду та розвитку.

4. Вирішує складні ситуації та конфлікти успішно та конструктивно.

5. Є ефективним командним гравцем, який співпрацює та вносить ефективний внесок у команду керівництва школи. Може керувати командою для досягнення узгоджених цілей.

6. Ефективно спілкується з широким колом аудиторій (усно, письмово, з використанням відповідних соціальних мереж).

7. Аналізує відповідні освітні дані, щоб вжити заходів для покращення успішності учнів та учениць.

Відданість/ставлення:

1. Рівні можливості та залучення для всіх.
2. Формування стратегій розвитку та концепції школи.
3. Створення, підтримка та сприяння покращенню високоякісного, стимулюючого навчального середовища.
4. Позитивне ставлення та вияв поваги до всіх членів школи та суспільства в цілому.
5. Постійний відповідний професійний саморозвиток і навчання впродовж життя.
6. Охорона та захист дітей.

Особистісні якості

1. Здатний (а) як підтримувати, так і оскаржувати практику викладання.
2. Прагнення сприяти постійному професійному розвитку як для початківців, так і для більш досвідчених колег та колежанок.
3. Вірить, що змін можна досягти, і має позитивне та оптимістичне мислення щодо досягнення змін разом з іншими; відкритий (а) до нових ідей і допитливий.
4. Підтримує дружні, професійні та шанобливі стосунки з колегами.
5. Організований (а) і здатний (а) ефективно управляти власним часом.
6. Бажання вийти за межі зони комфорту та ризикувати у навчанні.
7. Вміє визнавати помилки.
8. Має довіру колег.

Самооцінка готовності до менторської (наставницької) діяльності

Оцініть себе як колегу та вчителя-предметника (поставте галочку у відповідному стовпчику)

Ваш професійний досвід	низький рівень (не часто, немає бажання, не цікавить, не залучений (а))	середній рівень (періодично, часткова мотивація та діяльності або залучення)	високий рівень (постійно, висока мотивація та рівень діяльності або залученості)
● Допомога колегам з ідеями викладання, плануванням уроків, вирішення проблем з класом тощо.			
● Створення та обмін матеріалами для навчання			
● Обмін ресурсами та знаннями з колегами			
● Спостереження за викладанням ваших колег			
● Колеги цікавляться вашим способом викладання			
● Надання відгуків колегам, за якими ви спостерігали			
● Звернення до колег за порадою щодо складних кейсів			
● Проведення експериментального дослідження			
● Проведення навчання вчителів			
● Якісне ведення журналу			
● Активне планування власного професійного розвитку			
● Планування та досягнення цілей розвитку			
Ваші професійні знання			
● Інноваційні підходи та методи навчання учнів та учениць			
● Методи управління класом			
● Розробка навчальної програми та курсу			
● Розуміння учнів та учениць			
Ваші навички міжособистісного спілкування			
● Активно комунікація з усіма учасниками освітнього середовища			
● Володію ефективними комунікативними навичками			
● Вдало формулюю думки			
● Активний слухач або слухачка			
● Вмію мотивувати оточуючих			
● Вмію надавати зворотний зв'язок колегам			
● Вмію планувати			
● Активна емпатія			

СТАРТ ВЗАЄМОДІЇ МЕНТОРАТА МЕНТІ



Етапи взаємодії

Етап	Що робимо?	Примітки
Перша зустріч	Підписуємо договір про менторство. Заповнюємо контрольний список уведення в менторство та анкету особистої готовності до менторства.	Роздрукуйте договір та список на кожного менті.
Перший та останній тиждень місяця індивідуальні one to one з менті	На першій зустрічі: визначення індивідуальної траєкторії розвитку для менті на місяць. На останній зустрічі місяця: рефлексія.	Робимо записи у План дій (перший тиждень) та журнал навчання, а також у анкету оцінювання менті (4 тиждень). Після кожної зустрічі фіксуємо нотатки у блоці "Саморефлексія ментора/ки"
Другий та третій тиждень місяця групові зустрічі з менті	Двічі на тиждень організуємо групову зустріч з менті	Робимо записи у блоці "Групова рефлексія"
Консультації за запитом	Зустрічаємось та обговорюємо запитання від менті за запитом	Робимо записи у блоці "Індивідуальна рефлексія"

Укладання договору

Запорукою успішного старту є угода, яку обидві сторони можуть підписати. Питання, які ви обговорюєте, залежатимуть від ваших потреб, але більшість угод охоплюватиме:

- Конфіденційність
- Ролі
- Початкові цілі (зауважте, що з часом вони можуть змінюватися)
- Конкретні домовленості (де зустрічатися, часові рамки, цілі, яких потрібно досягти)
- Перші дії

Проформа угоди з контрольним списком можливих питань, які можна включити у ваше обговорення, викладено в Контрольний список для введення в менторство. Обговорення пунктів контрольного списку та запис того, про що ви погоджуєтесь, допоможе структурувати майбутні стосунки.



Контрольний список для введення в менторство

Заповнюється після першої зустрічі з ментором (кою).

Ім'я ментора/ки :	Ім'я менті:
-------------------	-------------

Дії наставника	Виконано
1. Ми з менті свідомо розпочали процес менторського супроводу, аби побудувати ефективні, позитивні стосунки одине з одним	
2. Ми з менті обговорили переваги менторства. Менті розуміє це та усвідомлено обирає співпарацію з ментором (кою)	
3. Ми обговорили роль ментора/ки та те, що він (вона) робить і не робить.	
4. Ми взаємно погодили відповідні рівні розголошення та конфіденційності.	
5. Ми визначили правила поведінки для нас обох.	
6. Ми з'ясували, чого хотів би досягти менті під час роботи зі мною як його ментором (кою).	
7. Ми домовилися, де і коли ми можемо зустрітися, визначили дату наступної зустрічі.	
8. Ми обговорили та дали початкову інформацію про те, коли взаємодія може закінчитися.	
9. Я відповів (ла) на всі запитання менті та уточнив (ла) практичні деталі.	
10. Ми оформили це в письмовій угоді (див. заповнений документ договору про менторство)	



Договір про менторство

Заповнюється під час першої зустрічі з менті.

Ім'я ментора:	Ім'я менті:
Аспект	Домовленість
Частота зустрічей	Ми домовляємося зустрічатись [Вставте частоту за домовленістю]
Обов'язки ментора/ки	• Сприяти розвитку менті • Підтримувати менті у визначенні цілей професійного навчання та розвитку та аналізі прогресу • Надавати своєму менті зворотний зв'язок, який є конкретним, своєчасним, справжнім, об'єктивним і перспективним • Спільно працювати над усвідомленням менті відповідальності за власне навчання • Рефлексувати та давати можливість менті спостерігати за вашим процесом викладання та іншими формами діяльності • Сприяти процесу моніторингу та оцінювання • Ознайомлювати з основними методиками та можливостями для розвитку менті. • Допомогти формувати та за необхідності коригувати індивідуальну освітню траєкторію менті під час проходження практики. • Допомогти менті вибрати конкретну методику або навичку для подальшого опрацювання. • Надавати можливості для студента відвідати уроки та спостерігати за педагогічним процесом. • Надавати конструктивний зворотний зв'язок щодо спостережень та пропонувати шляхи вдосконалення. • Організовувати та модерувати групову рефлексію менті. • Надавати можливості для студентів асистувати та вести уроки разом з ментором. • Надавати консультації та підтримку під час самостійного проведення занять. • Допомогати менті у розумінні матеріалу та його практичному застосуванні. • Координувати участь менті у проєктній та волонтерській діяльності. • Створювати сприятливі умови для успішної взаємодії менті з учнями та викладачами ліцею.
Обов'язки менті	• Працювати з ментором (кою), щоб розробити особистий план дій (траєкторію) і встановлювати власні навчальні цілі • Формувати власну траєкторію та виконувати зазначені завдання у відповідності до неї. • Активно брати участь у діалозі та визначенні особистих цілей та очікувань. • Спостерігати за діяльністю ментора під час відвідування уроків. • Брати участь у спільних рефлексіях, надавати зворотний зв'язок ментору. • Враховувати отриманий зворотний зв'язок та вносити корективи до своєї роботи. • Звітувати про проходження практики перед куратором практики від університету. • Проходити навчання (тренінги, онлайн-курси) у відповідності до траєкторії. • Застосовувати здобуті знання під час проведення занять, описувати рефлексію досвіду у щоденнику. • Активно брати участь у спільній проєктній та волонтерській діяльності, організовувати учнів та учениць в рамках напряму. Відображати свої враження та висновки у рефлексіях та доповідях. • Взаємодіяти з учнями/ученицями в рамках класу та у позакласній діяльності. • Планувати, готувати та проводити уроки разом з ментором та самостійно.



Впевненість і довіра	Ми погоджуємося, що зміст цих зустрічей буде конфіденційним. У разі розриву договору ми погоджуємося обговорити проблеми щодо проєкту, перш ніж вживати заходів щодо розірвання угоди. Якщо розрив угоди є безповоротним, жодна зі сторін не може бути звинувачена.
Команда	Взаємодія з ментором (кою) супроводжуватиметься командою проєкту «MentorMe», яка зможе ручитися за впровадження та підтвердження, що процес працює. Ми погоджуємося, що ми розкриємо команді (вибрати/видалити відповідне): 1. Договір і план дій 2. Узгоджений перелік документів 3. Моніторинг взаємодії та інша інформація за результатами наставництва Ми забезпечуємо повну конфіденційність особистісних моментів співпраці з менті та гарантуємо повну конфіденційність та збереження інформації.
Кінець угоди	Цей проєкт завершиться (вказати дату):
Узгоджені форми спілкування	Ми будемо спілкуватися такими способами: ✓ ✓
Наші рекомендації щодо спільної роботи	[Вставте узгоджені настанови щодо того, як ви працюватимете разом] ✓ ✓ ✓ ✓ ✓
Головні цілі	[Включіть до п'яти цілей розвитку] ✓ ✓ ✓ ✓

Ми погоджуємося дотримуватися цієї угоди та зауважуємо, що менторство є конфіденційною співпрацею, яка не повинна розголошуватися іншим особам, окрім як за згодою обох сторін.

Підписи:

Дата:



План дій

Ім'я ментора:

Ім'я менті:

Це протокол кожної проведеної зустрічі, який веде Ментор (ка)

Дата	Навчальний процес	Позакласна активність	Взаємодія в команді
Цілі на місяць			
Розвиток компетентностей та навичок			
Інструменти (як це зробити?)			
Які джерела необхідні для отримання додаткової інформації? (що прочитати, подивитись, послухати, з ким обговорити?)			
Очікування на місяць			
Інші домовленості			





Журнал навчання

Ім'я ментора:

Ім'я менті:

Це протокол кожної проведеної зустрічі, який веде Ментор (ка).

Дата	Навчальний процес	Позакласна діяльність	Взаємодія в команді
Які цілі на місяць вдалось реалізувати? Які ні? Чому не вдалось? Як змінити ситуацію?			
Які компетентності та навички вдалось реалізувати? Які ні? Чому не вдалось? Як змінити ситуацію?			
Які інструменти були найбільш вдалим під час використання? Які інструменти були неідеальними?			
З якими джерелами вдалось ознайомитись? Що варто відзначити? Як ця інформація допомогла в роботі?			
Чи втілились очікування?			

Рекомендації на наступний місяць:



Щомісячний моніторинг досягнень ментором менті

Ключові напрями	Може це зробити самостійно	Необхідна підтримка	Не може це зробити самостійно
Може автономно приймати рішення та нести за них відповідальність			
Формує власну траєкторію навчання, слідкує за прогресом			
Володіє основними електронними ресурсами та додатками і може їх використати на занятті			
Знаходить спільну мову з учнями та ученицями			
Організовує позакласну діяльність учнів/учениць пов'язану з предметом			
Організовує проєктну та волонтерську діяльність учнів/учениць			
Вміє працювати в команді для досягнення спільних цілей			
Володіє різними формами та методами оцінювання			
Здатний/здатна до рефлексії у професійній діяльності			
Може організовувати різні види діяльності учнів на уроці			
Володіє основними методиками викладання предмету			
Усвідомлює власні потреби та емоції, може керувати власним емоційним станом			
Сприймає корегуючий зворотний зв'язок			



Групова рефлексія:

Ім'я ментора:

Ім'я менті:

Це протокол кожної групової проведеної зустрічі, який веде Ментор (ка).

Дата	Навчальний процес	Позакласна діяльність	Взаємодія в команді
Питання від менті за результатами взаємодії попереднього тижня			
Зазначте спільні рішення цих питань, які ви згенерували разом з менті			
Які цілі за тиждень вдалось реалізувати? Які ні? Чому не вдалось? Як змінити ситуацію?			
Які компетентності та навички вдалось реалізувати протягом тижня? Які ні? Чому не вдалось? Як змінити ситуацію?			
Які інструменти були найбільш вдалими під час використання? Які інструменти були недовдалими?			
З якими джерелами вдалось ознайомитись? Що варто відзначити? Як ця інформація допомогла в роботі?			
Чи втілились очікування?			
Рекомендації на наступний тиждень:			
Які питання є спільними для всіх менті і постійно повторюються? Як я можу допомогти їм вирішити ці запитання?			



Індивідуальна рефлексія

Ім'я ментора:

Ім'я менті:

Це протокол кожної проведеної індивідуальної зустрічі, який веде Ментор (ка).

Дата	Зміст (занотуйте запитання з яким до вас звернувся менті та пропозицію рішення)





Саморефлексія ментора/ки

Цю нотатку слід заповнювати після індивідуальної менторської зустрічі, щоб допомогти вам зафіксувати отримані знання та вдосконалити свої навички шляхом саморефлексії, а також спонукати до роздумів для підбиття підсумків вашого досвіду як ментора/ки. Це також може бути корисним, якщо ви обмінюєтеся досвідом зі своєю спільнотою практиків.

Менті:	Дата
Яка була мета сесії?	
Що вдалось добре? (Як я сприяв (ла) цьому? Як я можу розвивати цей успіх?)	
Що пішло не так добре? Як я можу змінити це в майбутньому? Чого я навчився (лась) із цього досвіду?	
Як ментор (ка), як я можу бути ще ефективнішим (шою)? (наприклад, зробити щось більш/менш важливим/змінити фокус уваги від/ скорегувати спосіб надання відгуку)	
Що я зміню наступного разу? І що мені потрібно зробити, щоб це сталося?	

Оцініть цей сеанс за шкалою від 1 (не ефективний) до 10 (високо ефективний)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



GROW

Модель (або процес) GROW - це простий метод визначення цілей та вирішення проблем.

Мета (G - Goal): Це кінцева точка, в якій має опинитися ваш менті. Мета повинна бути визначена таким чином, щоб менті було зрозуміло, коли він її досягне.

Реальність (R - Reality): Поточна реальність - це те, де зараз знаходиться менті. Які проблеми, виклики, як далеко він знаходиться від своєї мети?

Перешкоди / Варіанти (O - Obstacles / Options): Існують **Перешкоди**, які заважають дістатися з того місця, де знаходиться менті зараз, туди, куди він (вона) хоче потрапити.

Варіанти: після того, як Перешкоди визначені, вам необхідно знайти способи їх подолання разом з менті, якщо він (вона) хоче досягти прогресу. Це і є варіанти. Потім варіанти необхідно перетворити на кроки, які приведуть менті до його (її) мети. Це і є шлях вперед, тобто зростання.

GROW Запитання

На наступних двох сторінках ми розглянемо низку різних запитань, які ви можете використати під час обговорення з менті на індивідуальних зустрічах.

1. Цілі: проблеми або теми, які менті хоче обговорити

- Про що б ви хотіли поговорити?
- Що б ви хотіли отримати від цієї зустрічі?
- Що б ви хотіли змінити, коли ми закінчимо нашу зустріч?
- Чи матиме це для вас реальну цінність? як?
- Чи можемо ми зробити це за час, який у нас є?

2. Реальність: реалістична відправна точка менті

- Розкажіть про ситуацію.
- Розкажіть мені, що сталося/що відбувається?.
- Як ви знаєте, що це правда / правильно / точно?
- Як ви підтвердили або як могли підтвердити, що це так?
- Коли це сталося? Як часто таке трапляється?
- Як ви бачите ситуацію? Як ви до цього ставитесь?
- Хто ще мав такий досвід? Чи залучені інші люди?
- Як вони сприймають ситуацію?

- Що думають інші люди?
- Як це впливає на вас?
- Що ще актуально? Хто ще актуальний?
- Що б ви хотіли, щоб сталося, чого зараз не відбувається? АБО
- Чого б ви не хотіли?
- Що для вас у цьому важливо? Чому?
- Що заважає отримати бажане?
- Що ви вже пробували? Де ви зараз з цим?

3. Перешкоди та варіанти: що може заважати менті діяти

- Що вас стримує?
- Що заважає?
- Що ви можете зробити, щоб це змінити?
- Що б ви зараз могли зробити інакше?
- Які можуть бути підводні камені?
- Що якби ви спробували інший варіант?
- Що б це було?
- Які існують інші альтернативи?
- Які варіанти вам подобаються найбільше?
- Які варіанти цікаві особисто вам?
- Чи можете ви оцінити практичність кожного варіанту за шкалою від 1 до 10?
- Як щодо того, щоб вибрати варіант саме зараз?
- Які переваги цього варіанту?
- Хто міг би допомогти?
- Чи бажаєте ви отримати від мене пропозиції?
- Що, якщо ви отримали пораду щодо цього від х або у?
- На що ви можете спиратися зі своїх минулих успіхів? АБО
- Який підхід ви використовували в подібних обставинах?

4. Готовність/Коли/Хто/Підбиття підсумків – зобов'язання щодо плану дій

- Які ваші наступні кроки? Коли розпочинаєте?
- Кому потрібно знати про них?
- Яка підтримка вам потрібна? Від кого?
- Як ви отримаєте таку підтримку?
- Коли ви її отримаєте?
- За шкалою від 1 (низький) до 10 (високий), наскільки ви мотивовані зробити перший крок?
- Якщо мотивація низька, що підвищить вашу мотивацію до вищого рівня?
- Коли ви хотіли б знову зустрітися, щоб повідомити про прогрес?



Корисні фрази для менторів (ок)

Підкресліть позитивну поведінку

- Мені подобається, як ви...
- Ви отримали хороші результати, коли...
- Учні та учениці дуже активно реагували на...
- Ви налаштували цю діяльність дуже ефективно.
- Ваші учні та учениці виконують чудову роботу.

Сприяти позитивній поведінці

- Як ви думаєте, чи можна було б робити це частіше?
- Я б хотів спробувати це...
- Чи могли б ви показати іншим вчителям, як це робити?

Запропонуйте змінити

- Що ви думаєте про спробу...
- Що може статися, якщо ви...
- Як ви думаєте, чи будуть учні та учениці позитивно реагувати на...
- У минулому я (бачив інших вчителів)...

Як ви думаєте, чи може такий підхід сподобатися вашим учням та ученицям?

Залучайте інших до свого та чужого процесу розвитку

- Ви б хотіли допомогти мені з...
- Мені хотілося б, щоб ваша думка про...
- Чи могли б ви працювати з А, Б, В над цим?

Визначте талант і поділіться ним

- Це цікаве заняття. Чи могли б ви продемонструвати це на семінарі наступного тижня?
- Чи говорили ви з кимось про те, як він взаємодіє з великими класами?
- Ви досягаєте чудових результатів на заняттях. Не могли б ви написати про те, як ви це зробили для видання НУШ?

Сприяти дії

- Отже, як ви збираєтеся зробити це по-іншому наступного разу?
- Коли ви збираєтеся спробувати цю нову ідею?
- Чому б вам не спробувати і не розповісти мені, що відбувається після уроку?
- Попрацюємо разом над планом уроку.

Слухайте активно

- Які, на вашу думку, причини такої ситуації?
- Якби ви зробили це знову, що б ви зробили інакше?
- Чи знаєте ви інші способи зробити це?
- Як ви думаєте, що нам робити в цій ситуації?

Заохочуйте саморефлексію

- Як ви думаєте, чому так сталося?
- Завдяки чому ця діяльність пройшла добре?
- Як, на вашу думку, можна отримати кращі результати?
- Що ви можете зробити, щоб більше підтримати учнів?

Спостереження за ходом уроку

Запропонована схема спостереження за ходом уроку менті є орієнтовною.

Аналіз плану уроку здійснюється з метою цілісної оцінки якості уроку та передбачає розгляд змісту плану-конспекту уроку, самоаналіз уроку і співбесіду з менті. План уроку розробляється менті у довільній формі, проте існують загальні компоненти, які є обов'язковими і не залежать від специфіки предмета. Це, насамперед, відповідність конкретного уроку основним вимогам, які обумовлені цілями, змістом і методиками навчання.

Реалізація менті саме цих вимог повинна стати об'єктом загального аналізу плану уроку. До таких вимог належать:

- цілеспрямованість уроку;
- структурна цілісність і змістовність уроку;
- зворотний зв'язок та оцінювання.

Орієнтовна схема аналізу плану уроку

Менті		Дата
		Клас
Тема уроку		
Аспект плану уроку		Коментар
Тема уроку		
відповідність навчальній програмі та календарно-тематичному плану	☒	
Інтеграція з іншою темою чи предметом	☐	
Цілі уроку		
відповідність темі уроку	☐	
відповідність потребам учнів та учениць	☐	
практичний, діяльнісний підхід	☐	
Очікувані результати		
відповідність цілям уроку	☐	
відповідність потребам учнів та учениць	☐	
досяжність	☐	
вимірюваність	☐	
Засоби навчання		
ІКТ	☐	
наочні	☐	
роздатковий матеріал	☐	
підручник	☐	
інше	☐	
Розподіл часу		
раціональність	☐	
доцільність	☐	
Взаємодія		
групова	☐	
міжгрупова	☐	
парна	☐	
індивідуальна	☐	
фронтальна	☐	

Предметні знання та уміння (перелічити)		
Життєві уміння		
критичне мислення		
креативність		
співпраця		
міжкультурне усвідомлення		
комунікація		
цифрова грамотність		
навчальна впевненість		
Розуміння учнів		
врахування рівнів навчальних досягнень		
врахування способів сприйняття навчального матеріалу		
способи мотивації		
Види роботи		
емоційне налаштування, мотивація до пізнавальної діяльності		
актуалізація попереднього досвіду учнів та учениць		
актуалізація опорних знань		
завдань на розвиток meta skills		
різноманітність прийомів навчання		
відповідність видів діяльності цілям та очікуваним результатам уроку		
доцільність видів роботи/підбору завдань		
гнучкість		
залученість усіх учнів та учениць у навчальний процес		
рефлексія		
Передбачувані труднощі		
Оцінювання та зворотній зв'язок		
досягнення очікуваних результатів учіння (прийоми перевірки)		
відповідність прийомів поточного контролю поставленим цілям		
заохочення учнів до само- та взаємоаналізу (само-/взаємоеволюція, само-/взаємооцінювання, виявлення труднощів, постановка задачі)		
використання елементів портфоліо		
Домашнє завдання		
відповідність		
диференціація		
обсяг		

Орієнтовна схема рефлексії над уроком

1. Які цілі Ви визначили на урок?
2. Яких результатів учіння Ви очікували?
3. Чи думаєте Ви, що Ваші учні досягли цих результатів?
4. Якщо «Так» чи «Частково», то що засвідчує їхні досягнення?
5. Якщо «Ні» чи «Частково», то чому, на Ваш погляд, результати не були досягнуті?
6. Що, на Ваш погляд, найкраще вдалося на уроці і чому?
7. Що б Ви змінили та/або зробили інакше, якщо б Вам довелося провести цей урок ще раз?

Розгорнута анкета аналізу уроку	Нотатки
Укажіть тему та мету заняття	
1. Чи досягнуті мета, завдання та очікувані результати навчального заняття?	
2. Якщо так, то які чинники цьому сприяли?	
3. Якщо ні, то з яких причин?	
4. Що найкраще вдалося під час проведення навчального заняття? - Що цьому сприяло?	
5. Що не вдалось? З яких причин?	
6. Чи використовуєте ви ІКТ у процесі підготовки до проведення навчальних занять, розробки завдань, створення освітніх ресурсів? Скільки часу ви витратили на підготовку заняття?	
7. Якщо так, то в який спосіб? Наведіть приклади.	

8. Якщо ні, то з яких причин?	
9. Яка була мета використання ІКТ під час вашого заняття?	
10. Які доречні форми були використані на вашу думку? Ресурси, платформи?	
11. Якщо не використовували, то чим це обумовлено?	
12. Чи використовували ви медіаресурси?	
13. Якщо так, то яким чином?	
14. Якщо ні, то чим це обумовлено?	
15. Які критерії оцінювання результатів навчання ви використали?	
16. У який спосіб ви ознайомили учнів та учениць із критеріями оцінювання їхніх результатів навчання?	
17. Чи застосовували ви формувальне оцінювання під час проведення навчального заняття?	
18. Якщо так, то які аспекти формувального оцінювання використали?	
19. Якщо ні, то з яких причин?	
20. Як ви оцінюєте ефективність проведеного заняття?	

ФІНАЛЬНИЙ МОНІТОРИНГ



Підсумкове резюме-огляд менті

Ці запитання допоможуть вам обміркувати свій досвід менторства. Може бути корисно використати це на вашій останній зустрічі з кожним із ваших менті.

Наставник:	Дата
Які цілі та завдання я ставив (ла) перед менторством?	
Дії (ідеї, які я спробував (ла), пов'язані з моїми цілями)	
Результати (чи було це ефективним/успішним? Які докази я можу надати?)	
Аналіз (моє розуміння результатів)	
Рефлексія (чого я навчився загалом?)	
Які мої подальші кроки (чи досягнуто мети чи мені ще є що зробити? Якщо я досягну, як я буду використовувати, коригувати чи ділитися тим, що я навчився?)	



Самооцінка менторства (анкета до та після курсу)

Оцініть себе як професіонала в чотири моменти часу.

Поставте собі бали від 1 до 5: 1 = Це моя сильна сторона : 5 = Мені потрібно покращити цю сферу.

Резюме поведінки	Елементи	Самооцінка			
		Перед навчанням	Після навчання	Через місяць менторства	Через 6 місяців менторства
Самосвідомість	У мене є інструменти для підвищення самосвідомості та я працюю з упевненістю. Я документую власний саморозвиток. Загалом я ладжу з людьми і можу розвивати шанобливі стосунки з різними особистостями.				
Знання предмета викладання	Я «дуальний професіонал», демонструю глибокі знання свого предмету та усвідомлюю низку варіантів того, як його викладати. Демонструю ефективне навчання.				
Розвиток вчителя	Я розумію та погоджуюся з процесом менторства як інструментом професійного розвитку. Я досліджую варіанти покращення викладання та навчання колег, включаючи планування та консультування щодо відповідної діяльності безперервного професійного розвитку.				

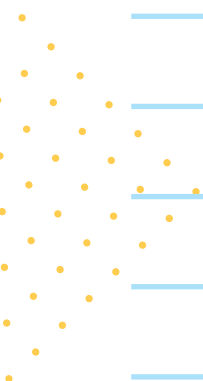
Ментори (ки)	Я маю загальне уявлення про менторство та методи і можу вести ефективну розмову про менторство/розвиток.				
Фасилітація інсайту	Я підтримую та наставляю вчителів, допомагаючи їм зрозуміти та діяти. Я можу використовувати запитання, щоб розширити рефлексію та мислення інших щодо їхніх практик в класі.				
Включення	У мене є психологічні навички, які допомагають людям розвинути впевненість і компетентність.				
Спостереження	Я спостерігаю за вчителями, не гальмуючи їхній прогрес. Я можу чуйно надати зворотний зв'язок, що може допомогти вчителям розвинути навички рефлексії.				
Постійне навчання	Я досліджую та постійно вчуся на своїх діях і думках. Я беру активну участь у своєму власному безперервному професійному розвитку. Я можу отримати користь від своєї ролі ментора/ки з точки зору постійного навчання та розвитку власної практики в класі.				

Будь ласка, визначте будь-які інші потреби розвитку, які, на вашу думку, не розглянуті вище, але які стосуються ролі ментора/ки:

Для нотаток

A blank sheet of lined paper with a yellow header containing the text "Для нотаток". The page features horizontal blue lines for writing. On the right side, there are decorative elements: a light blue abstract shape with small blue dots and a series of thin, curved orange lines that sweep across the bottom right corner.

Для нотаток





У світі, за даними звіту ЮНЕСКО, не вистачає 44 мільйони вчителів. Серед країн у списку також і Україна. Проте освіта зараз – не тільки виклики, а й можливості як для тих, хто навчається, так і для тих, хто навчає. Та ці можливості потрібно побачити, і ми готові їх відкрити для вас.

Аби підвищити престижність роботи в школі, покращити практичні навички підготовки студентів педагогічних вишів та полегшити вхід у професію, команда українських освітян підготувала програму менторства «Mentor Me», як складник практичної підготовки майбутніх вчителів."

