

«Я увольняюсь, работать трудно» – как понять проблемы учителей и помочь решить их. Дневник наставника

Воспользуйтесь новой технологией «Дневник наставника». Она поможет вам спланировать работу в трудных случаях, когда педагоги хотят уволиться, делают ошибки во время урока и никак не могут заинтересовать школьников учебным предметом. В статье – две реальные истории и оценочные листы, чтобы применить технологию «Дневник наставника».

«Дневник наставника» – самое сложное задание на Всероссийском конкурсе «Завуч года – 2019». Его смогли выполнить только 1079 конкурсантов из 4374, то есть 25 процентов участников. В дневнике конкурсант рассказывал, как помог учителю или группе учителей справиться со сложной проблемой и не уволиться из школы. В статье – два дневника победителей конкурса и подсказки, как его заполнить.

Как придумали идею «Дневника наставника»

Мне предложили поработать экспертом Всероссийского конкурса «Завуч года – 2019». Редакторы журнала «Справочник заместителя директора школы» попросили меня придумать задание, в котором конкурсант показывает, как решает управленческие проблемы или работает с учителями.

Как искали структуру дневника

«Дневник наставника» немного похож на трехчастный дневник – прием технологии модерации. Его можно использовать, чтобы помочь ученикам осмыслить текст.

Форма для «Трехчастного дневника»

Идея или цитата	Комментарий
Фрагменты мини-лекции, которые вызвали наибольший интерес, произвели наибольшее впечатление	Причина: – Что заставило меня обратить внимание на идею или записать именно эту цитату? – Какой вопрос возник в связи с этим?
Мои собственные размышления по теме	
Мысли, ассоциации по теме лекции	
Письмо к ведущему мастер-класса (преподавателю)	
Информация о накопившихся вопросах, формулировка особо актуальных проблем, которые интересуют слушателя	

Когда придумывали задание, поняли, что нам не подходят готовые формы. Поэтому разработали новую форму дневника → 94. Если замдиректора помогает справиться с проблемой одному учителю, то это дневник наставника-коуча. Работает с группой учителей, тогда это дневник наставника-фасилитатора. Посмотрите критерии оценки дневников → 100, 102.

Откуда у эксперта опыт по наставничеству

В Тульском институте повышения квалификации учителей мы разработали региональный подход к наставничеству. Второй год его внедряют 17 школ области. С октября 2018 года функционирует онлайн «Сообщество наставников» (vk.com/mentorsarecool). В нем вы можете прочитать о проекте и посмотреть видеозаписи 42 ментор-сессий.

ОБ АВТОРЕ

Татьяна Патрикова, эксперт первого Всероссийского конкурса «Завуч года – 2019», автор более 50 статей по вопросам развития кадрового потенциала образовательных организаций, завкафедрой профессионального образования и менеджмента ГОУ ДПО ТО «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области», к. т. н.



1-й
дневник



Никулина

Наталья Вячеславовна

заместитель директора по УВР
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 45»
города Калуги, к. п. н.,
победитель конкурса
«Завуч года – 2019»

Содержание работы

Заместитель директора выбрал идеи в соответствии с требованиями ФГОС и профстандартом педагога. Раздел понятный, содержание актуальное

ПРО НЕИНТЕРЕСНЫЕ УРОКИ

РАЗДЕЛ 1. СТАВИМ ЦЕЛИ

Чтобы современный подросток захотел учиться, педагогу необходимо самому быть интересным. При этом обучение должно быть максимально практико-ориентированным, а результат обучения должен быть очевиден как учителю, так и ученику. Однако уроки иностранного языка, которые я посещала у учителей школы, имели общий недостаток, — было совершенно не ясно, какую задачу решает этот конкретный урок, какой результат должен получиться и для чего он нужен каждому ребенку.

Часто урок заканчивался на полпути — сколько успели, столько и сделали. Учитель говорил: «Закончите дома» или «Продолжим на следующем уроке». Вместе с учителем мы обсудили все эти отрицательные моменты и поставили цель: научиться проектировать понятные и значимые уроки, на которых ученики достигают конкретных результатов. Поскольку изначально уровень цели был определен как «очень сложный», решили максимально развивать и другие профессиональные компетенции.

РАЗДЕЛ 2. ПРИДУМЫВАЕМ ИДЕИ

В основе плана профессионального развития учителя — следующие идеи:

1. Изучить, понять и принять современные тренды системы образования.
2. Внедрить системно-деятельностный подход.
3. Освоить проектную деятельность, развить проектные компетенции.
4. Спроектировать уроки с точки зрения их результативности и эффективности на основе работ В.П. Беспалько.
5. Изучить техники фасилитации и включить их в урок.
6. Максимально использовать цифровые устройства и технологии.
7. Повысить собственный уровень владения иностранным языком.

Решение задач должно повысить результативность обучения иностранному языку, усилить учебную мотивацию учеников, повысить уровень удовлетворенности учителей собственной профессиональной деятельностью, стимулировать их творческую активность.

РАЗДЕЛ 3. ПРОРАБАТЫВАЕМ СОДЕРЖАНИЕ

За шесть месяцев мы, во-первых, установили деловые связи с ведущим вузом, изучили ключевые компетенции XXI века, приемы их формирования и развития в обучении иностранному языку в ходе вебинаров на английском языке (так реализовали идеи 1, 6, 7):

Во-вторых, обменялись в чате статьями по педагогике и методике обучения и обсудили их (реализовали идеи 1, 4, 5, 6). Начали совместно проектировать трудные

этапы урока, искали и придумывание интересные для детей современные приемы обучения языку (идеи 2–6).

В-третьих, нашли возможность провести взаимопосещение учителями уроков, а потом доброжелательно обсудить занятия и совместно перепроектировать (идеи 3, 4, 7).

В-четвертых, в рамках реализации Программы развития школы в микрогруппах разработали три учебных модуля по английскому языку для Пушкинского, Инженерного и Кадетского дипломатического классов, которые апробируем в нашей школе в 2019/20 учебном году (идеи 1, 2, 4).

РАЗДЕЛ 4. КОНТРОЛИРУЕМ И НАПРАВЛЯЕМ

Чтобы проверить, как учителя продвигаются к цели, использую три метода: посещаю уроки, провожу стандартизированную беседу и групповые интервью на регулярных встречах-летучках один раз в две недели. Постоянная обратная связь позволяет скорректировать сроки с учетом индивидуальных особенностей учителей. Если возникают трудности, использую мозговой штурм, взаимоподдержку, но не допускаю соперничества педагогов между собой.

РАЗДЕЛ 5. ОЦЕНИВАЕМ УСПЕХ

По итогам работы выросла творческая активность педагогов: двое из девяти решили повысить квалификационную категорию. Один учитель начал работать над педагогическим проектом, трое пожелали провести открытые уроки. Совместно педагоги собираются проводить семинар на муниципальном уровне.

Педагоги повысили качество результатов по итогам контрольных работ и мотивацию к занятиям иностранным языком — количество учеников, которые выбирают проекты по иностранному языку, возросло за год с 3 до 15 процентов.

РАЗДЕЛ 6. ОТКРЫВАЕМ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

План дальнейшей работы с педагогами:

- 1) проводить регулярную самооценку и взаимооценку уроков учителями с точки зрения результативности и эффективности с помощью оценочного чек-листа;
- 2) апробировать разработанные учебные модули по иностранным языкам для Пушкинского, Инженерного и Кадетского дипломатического классов в рамках реализации Программы развития школы, а затем опубликовать лучшие практики;
- 3) организовать взаимодействие с учителями других предметов, в том числе в межпредметных проектах;
- 4) провести многоаспектный анализ результативности обучения иностранному языку, подобрать показатели и индикаторы результативности, чтобы транслировать лучшие практики на разных уровнях.

Контроль

Экспертам конкурса во время оценки не хватило подробностей, как можно проконтролировать каждую цель и скорректировать работу, если учитель ее не достиг

Результаты

Эксперт мог бы повысить балл за раздел дневника, если бы конкурсант перечислил достижения по всем идеям. Итог оценки двух экспертов — 370 баллов из максимальных 400

2-й
дневник



Крылова

Елена Николаевна

заместитель директора по УВР
КОГОБУ «Лицей № 9
г. Слободского», финалист
конкурса «Завуч года – 2019»,
входит в десятку лучших
завучей России

**Работа с молодыми
учителями**

Заместитель директора
выбрал идеи в соответ-
ствии с требованиями
ФГОС и профстан-
дартом педагога. Раз-
дел понятный, содер-
жание актуальное

ЧТОБЫ МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ НЕ УВОЛИЛСЯ...

РАЗДЕЛ 1. СТАВИМ ЦЕЛИ

В лицее пять молодых педагогов со стажем от нуля до трех лет. Они преподают русский язык и литературу, иностранный язык, уроки в начальных классах. Чтобы им легче было адаптироваться, мы создали творческую группу «Молодые педагоги лицея».

Цели работы группы:

1. Создать условия для психолого-педагогической и личностной поддержки молодых педагогов на этапе вхождения в профессию.
2. Мотивировать молодых педагогов участвовать в различных мероприятиях, чтобы научиться представлять свой опыт работы.
3. Создать систему непрерывного образования педагогических работников. Периодичность занятий: сентябрь–апрель, 1–2 раза в месяц.

РАЗДЕЛ 2. ПРИДУМЫВАЕМ ИДЕИ

Занятия в «Школе» состоят из трех частей: «Педагогика в действии», «Интересный человек», «Фишка месяца». В основе — педагогическая мастерская в активной и интерактивной форме: элементы сингапурской технологии, технологии развития критического мышления через чтение и письмо, развивающего обучения, уровневой дифференциации, проектной технологии. Молодые учителя внедряют в уроки технологии и проводят самоанализ.

«Школа» готовит молодых учителей к конкурсу «Лучший молодой педагог Лицея № 9». Номинации: визитная карточка, мастер-класс «У меня это хорошо получается» и открытый урок. В перспективе победитель участвует в конкурсе «Педагогический дебют».

РАЗДЕЛ 3. ПРОРАБАТЫВАЕМ СОДЕРЖАНИЕ

1. «Педагогика в действии»: требования к современному уроку, современные педтехнологии, мониторинг образовательной деятельности, рабочая программа, электронный портфолио «Педагогический дневник», самодиагностика, открытый разговор с администрацией Лицея № 9.
2. «Интересный человек»: мастер-классы педагогов Лицея № 9 — победителей конкурсов профессионального мастерства «Учитель года» и «Воспитать человека», встречи с педагогами — заслуженными учителями РФ и учителями-мастерами, посещение их уроков с последующим анализом.
3. «Фишка месяца»: знакомство с увлечениями, интересами самих участников «Школы», организация и участие в дискуссиях на тему «Образ и стиль педагога XXI века», «Учитель 2.0», «Нужна ли педагогу психологическая поддержка».

Все направления сочетают в себе теорию и практику методики обучения, способствуют профессиональному и личностному развитию молодых педагогов, их адаптации в школе.

РАЗДЕЛ 4. КОНТРОЛИРУЕМ И НАПРАВЛЯЕМ

Чтобы проверить и скорректировать результаты продвижения группы к цели, заместитель директора и руководитель кафедры смоделировали проблемные педагогические ситуации, определили зоны ближайшего профессионального развития молодых педагогов, составили и помогли учителям реализовать индивидуальную образовательную траекторию. А также провели наблюдение во время уроков. После уроков проанализировали занятие – обсудили положительные и отрицательные результаты, корректировали индивидуальную программу профессионального развития. Замдиректора и руководитель кафедры провели педагогическое консультирование, чтобы решить конкретную методическую проблему: помогли разработать технологическую карту урока и включить в нее новую образовательную технологию и др.

РАЗДЕЛ 5. ОЦЕНИВАЕМ УСПЕХ

Молодые педагоги удовлетворены сложившимися отношениями в коллективе. Считают, что стали более уверенными в своей деятельности, видят проблемы, над которыми необходимо работать. Профессиональная адаптация положительная. У молодых педагогов нет желания уйти из профессии. Решили продолжить работу «Школы» еще на учебный год, посетить и проанализировать уроки опытных педагогов.

Четверо педагогов из пяти выразили желание участвовать в итоговом конкурсе, все пятеро участвовали в работе городского форума молодых учителей. Налицо желание накапливать, синтезировать и обобщать опыт через повышение квалификации, участие в конкурсах и методических мероприятиях (на основе самоанализа и итогового круглого стола).

Один педагог отказался от участия в конкурсе, объяснив отказ недостаточностью опыта, неуверенностью в собственных силах и страхом публичного выступления. Учитель решил скорректировать индивидуальную программу профессионального развития.

РАЗДЕЛ 6. ОТКРЫВАЕМ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Молодые педагоги решили участвовать в городском конкурсе профессионального мастерства «Мой лучший урок» и в муниципальном этапе Всероссийского конкурса профессионального мастерства молодых педагогов «Педагогический дебют». По итогам конкурса учитель английского языка его выиграла.

Все учителя запланировали в следующем году провести педмастерскую «Молодой педагог – классный руководитель». Покажут систему воспитательной работы и медиацию. Планируют реализовать проект «Школа молодого педагога» в рамках деятельности КОГОБУ «Лицея № 9» как опорной школы. Будут продолжать занятия в «Школе».

Контроль

Заместитель директора выбрал методы в соответствии с идеями. Но эксперту не хватило примеров, какие проблемы возникали у конкурсантов и как замдиректора помогал их преодолеть. Поэтому 301 балл за дневник наставника из максимальных 400

Новые цели

Учитель английского языка выиграла конкурс «Педагогический дебют», а молодые педагоги помогли создать «Молодежное педагогическое сообщество». Возможности учителей реализованы максимально в соответствии с целями

Как заполнить дневник наставника

Дневник полезен, когда к вам приходит учитель с жалобой на трудности в работе, а вы не знаете, как их сразу решить. С помощью дневника вы делите проблему на части и решаете ее по частям.

Соблюдать структуру дневника

Всего в «Дневнике наставника» шесть разделов. В каждом разделе конкурсант мог написать до 400 знаков с пробелами. Больше не надо, потому что это не отчет для вашего начальника, а способ подумать.

Разделы «Ставим цели» и «Придумываем идеи». Кратко сформулируйте для себя, в чем проблема учителя. К примеру, у него 47 лет стажа, а он так и не осмелился аттестоваться на высшую категорию. Затем поставьте цель для работы с этим учителем и напишите, чего хотите достичь. Придумайте минимум три педагогические идеи или найдите подходы, которые педагог с вашей помощью реализует в работе и решит проблему.

Раздел «Прорабатываем содержание». Подробно опишите шаги, которые помогут реализовать конкретную идею. Составьте пошаговую инструкцию, план или чек-лист.

Разделы «Контролируем и направляем» и «Оцениваем успех». Проверяйте, как педагог достиг промежуточных результатов. Обсудите вместе с учителем, каких целей удалось достичь, а каких нет. Сформулируйте причины успеха и неудач. Спланируйте новые действия, чтобы решить проблему. Снова оцените результаты.

Раздел «Открываем новые возможности». Если учитель достиг всех целей, предложите ему перечислить новые цели на основе опыта, который он получил. Пусть расскажет, что нового и полезного в своей работе он теперь может сделать, когда решил проблему.

Критерии оценки. На конкурсе организаторы и эксперты разработали два оценочных листа с похожими критериями для наставни-

ка-коуча → 100 и для наставника-фасилитатора → 102. Воспользуйтесь критериями, когда будете решать проблему в работе с учителем по технологии «Дневник наставника».

Избегать ошибок

Главная причина низких баллов за «Дневник наставника» на конкурсе «Завуч года – 2019» – формальные фразы в разделах. Конкурсант логически не связал содержание разделов, не продумал и не сформулировал, какие проблемы в работе педагога помог решить. Также в дневнике отсутствуют выводы и планы дальнейшей работы с учителем.

Были дневники, которые эксперты оценили нулем баллов. Могут назвать две причины такой оценки.

Первая – конкурсант не сформулировал проблему. Начало дневника – это всегда проблема или жалоба учителя. К примеру, проблема молодого специалиста: «Я работаю в школе два месяца, но поняла, что не могу больше». Ошибкой будет написать в разделе «Ставим цель», что надо студентке пройти практику, но не указать проблему студентки, которая впервые проводит уроки. А в разделе «Придумаем идеи» просто переписать конспект урока.

Вторая причина – заместитель директора сформулировал проблему, но она не в работе учителя, а в обучении школьников. И дальше в дневнике конкурсант логично и профессионально пишет о том, как он работает с учениками вместо учителя.

Цель дневника другая – показать умение заместителя директора видеть проблему своего коллеги. А потом помочь решить эту проблему, но не учить за него школьников ●

ОБ АВТОРЕ

Юлия Медведева, эксперт первого Всероссийского конкурса «Завуч года – 2019», автор и соавтор 29 статей и интервью по вопросам методического сопровождения образовательной деятельности, к. п. н., Москва



Критерии оценки дневника наставника-коуча

Описание действий наставника в дневнике	Максимальный балл
Раздел «Ставим цели»	60
Участник конкурса как наставник сформулировал цель работы с педагогом для развития системы учительского роста в образовательной организации. Объяснил, почему цель актуальна для конкретного учителя и для современной системы образования. Цель(и) сопоставлена(ы) с идеей, шагами для достижения, с оценкой успеха и новыми возможностями учителя	От 50 до 60
Участник конкурса как наставник сформулировал цель, но не объяснил актуальность	От 20 до 49
Цель(и) частично сопоставлена(ы) с идеей, шагами для достижения, с оценкой успеха и новыми возможностями учителя	
Цель отсутствует или ее невозможно понять.	Менее 19
Цель(и) не сопоставлена(ы) с идеей, шагами для достижения, с оценкой успеха и новыми возможностями	
Раздел «Придумываем идеи»	60
Участник конкурса как наставник перечислил педагогические идеи (подходы, методы, технологии и т. п.), на которых построил свою работу с учителем. Он обосновал идеи и сопоставил их с целью(ями) работы с педагогом и с планируемыми результатами	От 50 до 60
Участник конкурса как наставник частично перечислил педагогические идеи (подходы, методы, технологии и т. п.), на которых построил свою работу с педагогом. Некоторые идеи обосновал и сопоставил их с целью(ями) работы и с планируемыми результатами	От 20 до 49
Участник конкурса как наставник перечислил педагогические идеи (подходы, методы, технологии и т. п.), но не обосновал их. ИЛИ Идеи не перечислил	Менее 19
Раздел «Прорабатываем содержание»	60
Участник конкурса в дневнике рассказал, какие шаги предпринял, чтобы достичь цели и планируемых результатов в работе с учителем. Он объяснил, почему необходимы именно такие шаги	От 50 до 60
Участник конкурса в дневнике рассказал, какие шаги предпринял, чтобы достичь цели и планируемых результатов в работе с учителем. Частично объяснил, почему необходимы именно такие шаги	От 20 до 49
Участник конкурса в дневнике перечислил шаги, но не объяснил, почему они необходимы. ИЛИ Шаги не перечислил	Менее 19
Раздел «Контролируем и направляем»	60
Участник конкурса объяснил, как контролирует продвижение учителя к цели и корректирует план действий в случае необходимости, например, из-за возникших трудностей	От 50 до 60
Участник конкурса частично объяснил, как контролирует продвижение учителя к цели и корректирует план действий в случае необходимости, например, из-за возникших трудностей	От 20 до 49

Описание действий наставника в дневнике	Максимальный балл
Участник конкурса не объяснил, как контролирует продвижение учителя к цели и корректирует план действий в случае необходимости, например, из-за возникших трудностей	Менее 19
Раздел «Оцениваем успех»	100
Участник конкурса рассказал, каких из планируемых результатов удалось достичь, а каких учитель не достиг. Объяснил причины, по которым не удалось достичь результата(ов). Наставник объяснил, с помощью каких индикаторов (показателей) оценил, что педагог достиг результата(ов). Рассказал, как эти результаты улучшили работу учителя	От 80 до 100
Участник конкурса рассказал, каких из планируемых результатов удалось достичь, а каких учитель не достиг. Частично объяснил причины, по которым не удалось достичь результата(ов). Частично объяснил, с помощью каких индикаторов (показателей) оценил, что педагог достиг результата(ов). Не рассказал, как эти результаты улучшили работу учителя	От 40 до 79
Участник конкурса не рассказал, каких из планируемых результатов удалось достичь, а каких учитель не достиг. Не объяснил причины, по которым не удалось достичь результата(ов). Наставник не объяснил, с помощью каких индикаторов (показателей) оценил, что учитель достиг результата(ов)	Менее 40
Раздел «Открываем новые возможности»	60
Наставник сформулировал в дневнике, какие видит возможности для дальнейшего развития цели и идей в работе с педагогом, привел пример(ы), как эти возможности реализовать в работе, как они повлияют на повышение качества образовательной деятельности	От 50 до 60
Наставник частично сформулировал в дневнике, какие видит возможности для дальнейшего развития цели и идей в работе с учителем, как эти возможности реализовать в работе, как они повлияют на повышение качества образовательной деятельности	От 20 до 49
Наставник назвал возможности, но не рассказал, как эти возможности реализовать в работе учителю, как они повлияют на повышение качества образовательной деятельности	Менее 19

Критерии оценки дневника наставника-фасилитатора

Описание действий наставника в дневнике	Максимальный балл
Раздел «Ставим цели»	60
Участник конкурса как наставник сформулировал цель работы с группой для развития системы учительского роста в образовательной организации. Объяснил, почему цель актуальна для конкретной группы и для современной системы образования. Цель(и) сопоставлена(ы) с идеей, шагами для достижения, с оценкой успеха и новыми возможностями	От 50 до 60
Участник конкурса как наставник сформулировал цель, но не объяснил актуальность	От 20 до 49
Цель(и) частично сопоставлена(ы) с идеей, шагами для достижения, с оценкой успеха и новыми возможностями группы педагогов	
Цель отсутствует или ее невозможно понять	Менее 19
Цель(и) не сопоставлена(ы) с идеей, шагами для достижения, с оценкой успеха и новыми возможностями группы педагогов	
Раздел «Придумываем идеи»	60
Участник конкурса как наставник перечислил педагогические идеи (подходы, методы, технологии и т. п.), на которых построил свою работу с группой учителей. Он обосновал идеи и сопоставил их с целью(ями) работы с группой и с планируемыми результатами	От 50 до 60
Участник конкурса как наставник частично перечислил педагогические идеи (подходы, методы, технологии и т. п.), на которых построил свою работу с группой учителей. Некоторые идеи обосновал и сопоставил их с целью(ями) работы с группой и с планируемыми результатами	От 20 до 49
Участник конкурса как наставник перечислил педагогические идеи (подходы, методы, технологии и т. п.), но не обосновал их. ИЛИ Идеи не перечислил	Менее 19
Раздел «Прорабатываем содержание»	60
Участник конкурса в дневнике рассказал, какие шаги предпринял, чтобы достичь цели и планируемых результатов в работе с группой педагогов. Он объяснил, почему необходимы именно такие шаги	От 50 до 60
Участник конкурса в дневнике рассказал, какие шаги предпринял, чтобы достичь цели и планируемых результатов в работе с учителями. Частично объяснил, почему необходимы именно такие шаги	От 20 до 49
Участник конкурса в дневнике перечислил шаги, но не объяснил, почему они необходимы. ИЛИ Шаги не перечислил	Менее 19
Раздел «Контролируем и направляем»	60
Участник конкурса объяснил, как контролирует продвижение группы педагогов к цели и корректирует план действий в случае необходимости, например, из-за возникших трудностей	От 50 до 60
Участник конкурса частично объяснил, как контролирует продвижение группы педагогов к цели и корректирует план действий в случае необходимости, например, из-за возникших трудностей	От 20 до 49

Описание действий наставника в дневнике	Максимальный балл
Участник конкурса не объяснил, как контролирует продвижение группы педагогов к цели и корректирует план действий в случае необходимости, например, из-за возникших трудностей	Менее 19
Раздел «Оцениваем успех»	100
Участник конкурса рассказал, каких из планируемых результатов удалось достичь, а каких группа учителей не достигла. Объяснил причины, по которым не удалось достичь результата(ов). Наставник объяснил, с помощью каких индикаторов (показателей) оценил, что группа педагогов достигла результата(ов). Рассказал, как эти результаты улучшили работу группы	От 80 до 100
Участник конкурса рассказал, каких из планируемых результатов удалось достичь, а каких группа учителей не достигла. Частично объяснил причины, по которым не удалось достичь результата(ов). Частично объяснил, с помощью каких индикаторов (показателей) оценил, что группа педагогов достигла результата(ов). Не рассказал, как эти результаты улучшили работу группы	От 40 до 79
Участник конкурса не рассказал, каких из планируемых результатов удалось достичь, а каких группа учителей не достигла. Не объяснил причины, по которым не удалось достичь результата(ов). Наставник не объяснил, с помощью каких индикаторов (показателей) оценил, что группа педагогов достигла результата(ов)	Менее 40
Раздел «Открываем новые возможности»	60
Наставник сформулировал в дневнике, какие видит возможности для дальнейшего развития цели и идей в работе с группой педагогов, привел пример(ы), как эти возможности реализовать в работе, как они повлияют на повышение качества образовательной деятельности	От 50 до 60
Наставник частично сформулировал в дневнике, какие видит возможности для дальнейшего развития цели и идей в работе с группой педагогов, как эти возможности реализовать в работе, как они повлияют на повышение качества образовательной деятельности	От 20 до 49
Наставник назвал возможности, но не рассказал, как эти возможности реализовать в работе, как они повлияют на повышение качества образовательной деятельности	Менее 19
Итоговый балл члена жюри	
Максимальный балл	400