



Опыт работы педагога-наставника

**Русинова Мария Владимировна,
учитель иностранного языка
МБОУ средняя школа № 27 города Кирова**

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Поэтому в школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности.

В этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Здесь немного отойду в сторону философии и задам такой вопрос: «Может ли учитель не быть наставником?» Сегодня, на мой взгляд, феномен наставничества должен рассматриваться гораздо шире, чем просто трудовые функции человека, который отвечает за своего наставляемого. Как говорил Константин Ушинский: «Наставник прежде всего несет духовную составляющую своему подопечному». То есть чтобы наставничество развивалось, дети и молодые педагоги должны видеть в наставниках личность — с интересами, опытом и определенным мировоззрением.

Наставник не давит, не поучает, не пугает, он старается дать совет, не поселив страха в подопечном. Я начала вести свои первые уроки, когда мне было только 20 лет и, конечно, было много промахов и ошибок. После одного из первых уроков ко мне подошла завуч Людмила Ивановна Багина и очень аккуратно сказала: "Знаешь, я проходила мимо во время урока: ты сложновато построила фразу, ребята могут не понять. Попробуй ее перестроить". Для меня это была хорошая поддержка, открытие, а самое главное – я сразу стала ей доверять, обращаться за советами. Сделать так, чтобы к тебе захотели обратиться за советом, – в этом миссия наставника, поэтому наставника нельзя назначить.



Кроме того, наставничество – это обоюдный процесс, и здесь приведу другой пример, уже о моем подопечном. К наставничеству я пришла после того, как увидела своего молодого коллегу в деле. Я подумала тогда, что могла бы поучиться у него смелости мысли, нестандартности мышления и оригинальности подачи материала, в свою очередь поделилась бы с ним методами, приемами и формами работы, которые привели бы в совершенство все его невероятные порывы.

Молодой учитель тоже вполне может стать наставником. Дети часто нуждаются в совете человека старшего, значимого взрослого, но не родителя. И если молодой учитель в решении какой-то личной ситуации становится для ребенка тем самым значимым взрослым – это тоже наставничество. Не только в профессиональном плане, но и в плане развития личности. И у меня есть определенный опыт работы.

Далее рассмотрим разные формы наставничества, что позволит создать полноценное представление об участниках взаимодействия, целях и задачах каждой из сторон, а также измеримых результатах и формах оценки эффективности программы.

Наставником для детей являюсь уже 28 лет как учитель и 12 лет как классный руководитель. Наставником для молодого педагога стала недавно, лишь полтора года совместного труда, хотя негласно и опосредованно я так или иначе передавала опыт молодым коллегам.

Целью наставничества в целом для меня является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и самоопределения.

Задачи наставничества:

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала наставляемых, поддержка формирования и реализации их индивидуальной траектории;
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении различных обязанностей;
- подготовка наставляемых к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной



ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

Кто такой наставник?

Толковый словарь В. И. Даля дает такое определение: «Наставник – учитель, руководитель, воспитатель. Наставить – научить кого-то чему-то хорошему».

В педагогической энциклопедии наставник – это лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение на рабочем месте, высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого молодые педагоги могут получить совет или поддержку.

Также наставником можно назвать человека, который способствует личностному развитию подопечного.

В целом, наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи знаний и социального опыта, это форма преемственности поколений. Так как я рассматриваю наставничество с разных сторон, то сформулировала портрет идеального наставника. На мой взгляд, это человек, который

- обладает отличными коммуникативными навыками;
- умеет управлять собственными эмоциями;
- понимает эмоции других;
- ответственно подходит к выполнению любой задачи и решению проблем;
- обладает позитивным мышлением;
- является примером для молодых педагогов и учеников;
- помогает им в достижении целей, в выявлении сильных сторон и самоопределении.

Как же становятся наставниками и подопечными по-настоящему? Это происходит при совпадении эмоционального и ментального настроения с молодым педагогом, в нестандартном подходе к различным вещам как в преподавании, так и в жизни; во владении языками и умении писать интересные тексты; в желании дойти до сути, которое проявляется и на уроках, и во внеклассной деятельности.

Совпали у нас не только ментальные составляющие, но и официальные. В конце 2021 года я стала наставником Дмитрия Михайловича Калинина. Наш тандем стал частью школьного проекта по наставничеству, который осуществлялся в рамках региональной инновационной площадки

«

Н

а

с

т

а

в

н

и



условий для его профессионального роста, развития интереса к методике построения и организации результативного учебного и воспитательного процесса; способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов его профессиональной деятельности; привить молодому учителю интерес к педагогической деятельности и способствовать закреплению его в образовательном учреждении.

После определения целей и задач совместной работы были выделены этапы деятельности педагога-наставника

1. Адаптация

- Знакомство с молодым педагогом.
- Анкетирование.
- Выявление трудностей.
- Совместное определение цели, темы самообразования.

2. Становление

- Помощь в освоении современных технологий и методов обучения.
- Развитие профессиональной компетенции молодого учителя.
- Мотивирование молодого учителя к участию в различных мероприятиях и конкурсах.

3. Рефлексия

- Помощь молодому специалисту в проектировании и развитии карьеры, творческой самореализации молодого педагога.
- Мотивирование молодого учителя к инновационной деятельности.

На этапе адаптации составляется карта педагогов, проводится опрос молодого специалиста, чтобы выяснить его профессиональные дефициты (Приложения 1, 2)

Далее определяется содержание и результаты совместной деятельности.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога (открытый урок/мероприятие/мастер класс - разработка).
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.



Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы
1. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	Основные проблемы молодого педагога, пути их решения.	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы. Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей школы.
	Составление плана работы по самообразованию.	Практическое занятие.
2. Взаимопосещение уроков.	Основные требования к современному уроку.	Посещение уроков наставника и молодого педагога.
	Типы и формы уроков.	
	Конспект и технологическая карта урока.	
	Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке.	
	Слагаемые успешности урока.	
	Факторы, которые влияют на качество преподавания.	
3. Воспитательная работа.	Составление плана воспитательной работы в классе. Организация взаимодействия с родителями, формы работы.	Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы).
	Проведение социометрии в классе.	Практическое занятие.



	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для неуспевающих учащихся, «трудных» и одаренных детей	Проведение анкетирования учащихся, родителей. Составление характеристик. Организация взаимодействия молодого педагога со школьным психологом, социальным педагогом. Отслеживание результатов работы.
	Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха.	Индивидуальная беседа. Взаимопосещение внеклассных мероприятий.

Конечно, после реализации программы наставничества, необходимо проанализировать результаты. Были разработаны два опроса для наставников (Приложение 3) и для наставляемых (Приложение 4). В конце этого учебного года мы подведем промежуточные итоги.

Наставничество является двусторонним процессом и основным условием эффективности обучения профессиональным знаниям, умениям и навыкам. Педагог-наставник должен на личном примере способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Примером нашего сотворчества можно назвать создание и проведение совместного урока в классе с углубленным изучением английского. Урок в 8 классе был посвящен творчеству и жизни Уильяма Шекспира. Основной формой работы стали рэп-рифмовки, которые сочинил сам Дмитрий Михайлович, также дети сами сочиняли рэп и участвовали в диалогах с учителем. Данный опыт совместной работы был представлен на Фестивале инновационных площадок в ИРО Кировской области в марте 2022 года.

В этом году мы уделили внимание организации и проведению уроков.

В декабре 2022 года мы приняли участие в городском конкурсе «Наставник+молодой педагог=команда», что стало для Дмитрия Михайловича настоящим испытанием. Дмитрий Михайлович очень креативный и неординарный человек с прекрасным знанием иностранного языка. А в следующем обратим внимание на внеклассную и внеурочную деятельность. У нас родилась идея создать проект «Юные хранители наследия Вятки». Предполагаю, что в этот процесс включатся и другие молодые педагоги.



На каких материалах будет основан новый проект? Что послужило началом его создания?

В соответствии с обновленными ФГОС уточнены основные направления воспитания, в частности, патриотическое, гражданско-патриотическое и духовно-нравственное. Патриотическое воспитание, например, направлено на повышение интереса к изучению родного языка, понимание российской гражданской идентичности в поликультурном и многоконфессиональном обществе, истории и культуры; воспитания ценностного отношения к достижениям России в науке, искусстве, спорте, технологиях, к боевым подвигам и трудовым достижениям россиян; формирования уважения к символам России, государственным праздникам, историческому и природному наследию и памятникам, традициям разных народов, проживающих в стране.

Еще одним из приоритетов воспитания в современном российском обществе является усиление роли национальной повестки, учета национальных интересов. Современный человек должен ощущать себя гражданином вот этой самой страны, края, города, села или деревни. Он должен понимать традиции и быт своего народа, интересные и знаменательные факты истории своей малой Родины.

На основе разработанной мною внеурочной программы «Путешествие к центру Вятки» (Приложение 5) предполагается совместно с молодыми педагогами разработать экскурсионно-краеведческий проект с элементами волонтерской и исследовательской деятельности. Партнерами проекта станут Вятский художественный музей им. Братьев Васнецовых, Центр русской культуры и письменности МИР, фестиваль восстановления исторической среды «Том Сойер Фест на Вятке», сообщество «Красивый Киров», Вятский государственный университет.

Цель проекта показать другой Киров, рассказать, как стать не только зрителями и созерцателями, но хранителями, созидателями, участниками движения по сохранению наследия в городе для его улучшения, преобразования и развития.

Глобальная перспектива проекта – это участие в грантовых программах и выход на молодых педагогов Кировской области для работы по привлечению их и их воспитанников к исследованию и сохранению культурного и исторического наследия вятского края.

Подводя итог нашего пока не очень долгого наставнического опыта с Дмитрием Михайловичем Калининным, следует отметить, что совместная работа и общение обогатила нас обоих. У нас был насыщенный год, наполненный и повседневными делами, и значительными, глобальными событиями.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске,



совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами. Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

И здесь уместно привести слова моего молодого коллеги о нашей совместной работе. Я задала Дмитрию Михайловичу два вопроса: «Смогла ли я вам чем-то помочь в нашем совместном коротком опыте?»

Где мы с вами совпали?» Ответы меня невероятно обрадовали и вселили надежду на дальнейшее общение и труд. «В коротком совместном опыте ваша помощь была бесценна, потому что она помогла раскрепостить мой творческий потенциал, и я все делал вне рамок, ибо привык ставить себя в рамки и самоотменяться, а в нашем опыте у меня был стимул использовать свои творческие идеи вместо того, чтобы от них отказываться. Мы совпали в том, что мыслить и осуществлять что-то вне рамок гораздо лучше и интереснее, чем делать по шаблонам», – сказал мой подопечный.

Получается, что не только профессиональные точки роста нам удалось проработать, но и изначальный эмоциональный посыл подчеркнуть, сохранить и показать еще больше самобытности, неординарности Дмитрия Михайловича мне удалось, и он сам это написал. Мы нашли общую идею в нашей совместной деятельности, что вселяет надежду и дает новые силы на дальнейшее продолжение наставничества. Как однажды сказал Стивен Спилберг: «Тонкий баланс наставничества заключается не в том, чтобы возвращать людей по собственному образу, а в том, чтобы дать им возможность найти самих себя».

ОПРОС для выявления запросов молодых специалистов.

1. Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?

- В целом удовлетворен;
- Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность;
- Трудно сказать определенно, не знаю;
- Не удовлетворен совсем;

Другое _____

2. Что Вы считаете наиболее важным в работе?

- Точное следование правилам, нормам, инструкциям;
- Отточенное мастерство, высокий профессионализм;
- Соответствующее материальное вознаграждение;
- Профессиональное лидерство;
- Не выделяться из коллектива;
- Высокая оценка со стороны руководства;
- Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег;
- Общение с детьми;

Другое _____

3. Что перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?



ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

- Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;
- Мотивировать и активизировать деятельность обучающихся;
- Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности;
- Организовывать сотрудничество между обучающимися;
- Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся;
- Организовывать своевременный контроль и коррекцию знаний обучающихся;
- Развивать творческие способности обучающихся;

Другое _____

4. Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?

Педагогических знаний

- Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды;
- Знания своего предмета;
- Знания о современном подходе к обучению и воспитанию обучающихся;
- Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения;

Другое _____

Педагогических умений

- Умение применять современные образовательные технологии в образовательной деятельности, включая информационные и цифровые образовательные ресурсы;
- Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности;
- Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой;
- Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ;

Другое _____

Педагогических способностей

- Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом индивидуального психического развития;
- Способность преодолевать интеллектуальные затруднения и решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам;
- Способность формировать у обучающихся умение логически рассуждать и владеть приемами коммуникаций;
- Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации;

Другое _____

5. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?



- В календарно-тематическом планировании;
- В проведении уроков;
- В проведении внеклассных мероприятий;
- В общении с коллегами, администрацией;
- В общении с обучающимися, их родителями;
- В работе с детьми группы риска, ОВЗ;

Другое _____

6. Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?

- Самообразованию;
- Практико-ориентированному семинарам;
- Курсам повышения квалификации;
- Мастер-классам;
- Творческим лабораториям;
- Индивидуальной помощи со стороны наставника;
- Конференциям, круглым столам;

Другое _____

7. Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?

- Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
- Учет и оценка знаний, обучающихся;
- Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов;
- Урегулирование конфликтных ситуаций;
- Формы работы с родителями;
- Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися;

Другое _____

8. Что вас привлекает в программе наставничества?

- Новизна деятельности;
- Возможность экспериментировать;
- Пример и влияние коллег и руководителя;
- Возможность профессионального роста;

Другое _____

Приложение 3.

**Опросный лист для мониторинга программы наставничества
(для наставников)**

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5



Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5
Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5
Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	В соответствии с программой	Редко	Никогда
---	-----------------------------	-------	---------

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	Да	Нет
Видите ли Вы свое профессиональное развитие как наставника в течение следующих пяти лет?		
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в программе наставничества, реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами у наставляемого благодаря программе наставничества?		

Приложение 4.

Опросный лист для мониторинга программы наставничества (для наставляемых)

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5
Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5
Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5
Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5
Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5
Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?



Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	В соответствии с программой	Редко	Никогда
---	-----------------------------	-------	---------

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	Да	Нет
Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
Видите ли Вы свое профессиональное развитие в нашей образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в программе наставничества?		
После общения с наставником почувствовали ли Вы уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?		
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
Появилось ли у Вас желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		