



«Дом, который строим мы»: презентация системы работы педагога-наставника

**Чжан-Имашева Елена Валентиновна,
учитель истории МБОУ СОШ № 59 г. Кирова**

Качество образования определяется профессионализмом учителя, а он приходит с опытом. Молодой педагог, вчерашний выпускник, имеет теоретические знания и небольшой опыт практики, а требования к нему со стороны учеников и родителей, уровень ответственности высокий без всякой скидки на неопытность. Эту проблему, возможно разрешить с помощью наставничества, т.е. целенаправленной методической работы школы.

В нашей школе есть лозунг, что наша школа - это «Дом, который строим мы». А в доме появляются новые жители, приходят гости и всем надо уделить внимание, окружить заботой. Традиции наставничества существуют давно - 8 выпускников стали учителями нашей школы, в том числе директор.

Становление системы наставничества в российском образовании берет свое начало в XIX веке. Оно связано с именами К.Д. Ушинского, Н.Н. Булича, Н.А. Корфа, Д.И. Тихомирова и других педагогов, уделявших внимание в своих трудах вопросам профессионального роста педагогов и наставничества в целом.

Советская модель наставничества педагогических работников получила распространение в 1930-е годы. Институт наставничества понимался как «правильное использование опытных учителей в оказании помощи молодым коллегам». Но особенно широкое распространение наставничество в СССР получило в 1960–1970-е годы. Оно рассматривалось как форма профессиональной подготовки и воспитания учительской молодежи в системе общего образования. Помимо высокого профессионального авторитета, наставник должен был иметь богатый жизненный, социальный, профессиональный и педагогический опыт.

Каждый выпускник педагогического вуза проходил стажировку по индивидуальному плану, разрабатываемому совместно с руководителем, который являлся его наставником. Согласно этому плану, молодой педагог овладевал различными направлениями педагогической деятельности, как на уроках, так и во внеклассной работе, а также в общении с родителями учащихся. Наставляемый должен был также изучить передовой педагогический опыт, освоить новые методы и средства обучения и воспитания. Стажировка длилась 10 месяцев, т.е. фактически весь первый учебный год.



К сожалению, с начала 1990-х годов с появлением рыночных отношений интерес к институту наставничества пошел на спад. В научных и педагогических кругах выражалось мнение о важности наставнической деятельности, необходимости ее воссоздания на государственном уровне.

Целью наставничества является успешное закрепление в школе молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

В прошлом году в школе началась складываться система работы по наставничеству, которой руководить поручено мне.

В системе можно выделить несколько направлений работы: работа с молодыми педагогами, работа со студентами (практику проходят будущие учителя истории, литературы, начальных классов, иностранного языка, технологии, биологии, психологи), работа с обучающимися (проектная и конкурсная деятельность), молодые педагоги как наставники учителей-стажистов (помощь в айти технологиях). На сегодняшний день у нас 15 молодых учителей со стажем работы от первого года до 5 лет (сюда включены также учителя, которые имеют общий стаж работы, а педагогический путь только начали).

Методологическая основа наставничества опирается на принципы **андрагогики**. Это наука об образовании взрослых, самостоятельно выстраивающих свою траекторию обучения и профессионального роста, личностная самореализация педагога на протяжении всей его профессиональной жизни.

В центре внимания андрагогики такие проблемы как профессиональные дефициты, затруднения, стереотипы, установки наставляемого, риски. Эти проблемы выявляются и решаются, устраняются, корректируются или минимизируются в контакте с наставником. Поскольку у каждого наставляемого свои проблемы, то взаимодействие должно быть строго индивидуальным, т.е.



ориентированным на каждого конкретного педагога и нацеленным на индивидуальные запросы наставляемого.

Еще один методологический подход – **хьютагогика**. Это одна из концепций непрерывного образования, современное учение о самообразовании, творческий подход к самостоятельному, направленному на самого себя и направляемому самим наставляемым обучению. Оно позволяет обучающемуся самому определять, что, когда, в каком темпе и как он будет изучать. Иными словами, стать реальным субъектом собственного образования и взять на себя ответственность за результаты самообразования.

При реализации наставничества по модели «равный – равному» действуют принципы **парагогики** – учения о «горизонтальном» взаимном обучении путем совместного формирования образовательной среды. Это так называемое групповое или «вверное» наставничество, когда наставляемые активно взаимодействуют не только с наставником, но и друг с другом. Они создают некую интеллектуальную среду для коммуникации, которая имеет высокий потенциал рождения новых идей. Здесь действует сотрудничество, содействие, помощь, соучастие, сообщничество. Поэтому и было создано Методическое объединение молодых учителей во главе с опытным учителем-стажистом. Главная задача наставника – быть медиатором, т.е. создавать условия для реализации обратной связи между молодыми учителями, поддерживать дискуссию неожиданными поворотами мысли, перекладывать часть медиаторских функций на более опытных и продвинутых коллег.

Большую роль в развитии наставничества играет деятельность педагогов-наставников. Она включает в себя:

- сопровождение профессионального становления и развития педагогических работников, в том числе будущих молодых специалистов, посредством передачи опыта, знаний, формирования и развития навыков, компетенций (методических, психолого-педагогических, коммуникативных и т.д.);

- сопровождение педагогических работников путем передачи профессиональных этических норм и ценностей через различные способы делового и неформального общения наставника и наставляемого, основанного на доверии и партнерстве (в условиях осуществления супервизии);

- сопровождение педагогических работников путем оказания практической помощи наставляемым в вопросах углубления теоретических знаний и повышения уровня педагогического мастерства;

- содействие построению индивидуального маршрута профессионального развития наставляемого, регулярное и многолетнее сопровождение профессионального развития педагогических работников при реализации ими индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных профессиональных дефицитов.



Работа по наставничеству строится на основе локальных нормативных актов:

1. Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 59» города Кирова.

2

3. Приказ директора школы об организации наставничества.

4. Дорожная карта развития школы по направлению наставничества.

5. Положение о методическом объединении Молодых учителей.

Основная работа ведется по двум направлениям:

1. Работа в парах: наставник – наставляемый.

2. Работа МО «Молодых учителей»

Рассмотрим первое направление - индивидуальная работа с наставником в парах.

Важным условием успешного взаимодействия наставника и наставляемого является правильный подбор наставнических пар. Важно соблюдать принцип добровольности. От потенциальных наставляемых и наставников требуется добровольное принятие своей роли и ответственное поведение в соответствии с ней.

Перед подбором наставнической пары предлагает ответить на вопрос анкеты ее потенциальным участникам. Анкеты заполняется отдельно наставником и наставляемым, без контакта между ними. Вопрос анкеты звучит следующим образом: «Представьте, что Вам предложили выбрать наставника (стать наставником) из членов педагогического коллектива школы. Какая модель взаимоотношений между наставником и наставляемым в наибольшей степени ассоциируются у Вас с понятием «идеальный наставник»?». Возможен выбор трех вариантов ответа:

1. Квалифицированный консультант и практический помощник при подготовке наставляемого к уроку или мероприятию.

2. Опытный специалист по решению профессиональных проблем, который ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели.

3. Мотиватор профессионального роста и выработки индивидуального педагогического почерка наставляемого.

4. Требовательный и строгий наставник, авторитетный в педагогическом коллективе, гарантирующий успешный выход наставляющего на аттестацию.

5. Педагог, практикующий инновационные педагогические технологии, отлично владеющий компетенциями, дефицитными для наставляемого.

6. Образец для подражания, кумир и харизматичный лидер, вдохновляющий наставляемого собственным примером и увлекающий его за собой.



7. Товарищ и единомышленник наставляемого, который видит в подопечном коллегу, равного себе, уважает его как личность, выявляет его достоинства и достижения.

8. Душевный и доброжелательный защитник интересов подопечного, хорошо понимающий его проблемы и трудности, умеющий поддержать и подбодрить в трудную минуту.

9. «Играющий тренер», который все показывает на собственном опыте и ориентирован на совместное («рука об руку») с наставляемым участие в профессиональной деятельности (совместное проведение уроков, совместное участие в проектно-исследовательской деятельности, совместное участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д.).

10. Другое (свой вариант ответа).

Если у потенциальной наставнической пары есть совпадающие пункты из трех выбранных позиций, то можно предоставить им возможность пообщаться друг с другом в неформальной обстановке. В ходе беседы они попытаются озвучить, что конкретно каждый из них вкладывает в данные характеристики наставника, как они видят свое возможное взаимодействие в будущем, как на практике будут воплощены элементы избранной модели взаимоотношений между наставником и наставляемым.

Далее пары закрепляются директором школы и составляется персонализированная программа, которая включает в себя:

- обсуждение вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого педагога;
- график посещения уроков наставника и других учителей;
- помощь в составлении КТП, планировании уроков, подготовке к урокам;
- помощь в подготовке открытых уроков в рамках педсоветов;
- участие в мастер-классах и семинарах;
- курсовая подготовка;
- участие в работах Ассоциаций;
- подведение промежуточных результатов и итогов профессиональной адаптации наставляемого с предложениями по дальнейшей работе с ним.

Я являюсь наставником молодого учителя истории Лялина Олега Сергеевича. Он проходил практику еще студентом в нашей школе на протяжении двух лет, апробировал дипломную работу. С этого учебного года работает учителем. Можно сказать, что я являюсь наставником уже третий год. С Олегом Сергеевичем сложились не только деловые, но и хорошие личные отношения. Совместно был изучен конструктор составления программ и составлены программы по истории и обществознанию; был разработан курс «Финансовая грамотность» для 5-го класса; в течении первой четверти просматривались конспекты уроков, определялись ключевые моменты урока, подбирались иллюстративный материал и исторические карты. Для работы молодому



учителю был представлен накопленный за долгие годы работы методический и дидактический материал. Работа с электронным журналом и классное руководство, локальные нормативные акты и ряд других организационных вопросов рассматривался на МО «Молодых учителей». Олег Сергеевич знает, что всегда может обратиться за советом и помощью ко мне. Вместе мы уже поучаствовали в нескольких конкурсах: в городском конкурсе «Наставник + молодой педагог = команда» (2022 г.); «Битва интеллектуальных гигантов» - 2022,2023 гг. (проводит Ассоциация молодых педагогов). Вместе с молодыми учителями нашей школы принял участие в областном турнире педагогических кейсов «Про решение» (3 место).

Второе направление - работа МО «Молодые учителя»

Очень часто молодые учителя, только закончившие ВУЗ, переоценивают собственные возможности, стремятся противопоставить себя «косным» наставникам с их «устаревшим» многолетним опытом преподавания. Во многом эта позиция объясняется сменой типов культурно-исторического наследования: если раньше молодое поколение охотно училось у старших, то сегодня ситуация не так однозначна. Для молодых поколений неуклонно сокращается влияние опыта предшествующих поколений и возрастает роль опыта более продвинутых сверстников. При этом снижается авторитет старших, учителей, нарастает прагматизм и избирательный подход младших к опыту старших. Благодаря МО «Молодых учителей» можно снизить этот риск, так как в МО можно развить такой тип наставничества, как «молодые – молодым», «равный – равному» (*peer-to-peer*, т.е. сверстник – сверстнику).

В роли наставников выступают молодые педагоги, которые сами еще недавно были наставляемыми и имели удачный опыт преодоления собственных профессиональных дефицитов, а также те молодые педагоги, которые стали победителями конкурсов профессионального мастерства.

Задачи деятельности МО «Молодые учителя»:

- 1.помощь становлению профессиональной адаптации и реализации индивидуального творческого потенциала молодых учителей;
- 2.стимулировать постоянный творческий рост, формирование педагогического мастерства, самообразовании;
- 3.помощь в планировании и организации работы по вопросам учебно-воспитательного процесса;
- 4.внедрение передовых методов обучения;
5. помощь в выборе молодыми педагогами оптимальных форм, методов и средств обучения и воспитания.

Планируемые результаты:

1. Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
2. Совершенствование системы методической работы;
3. Повышение качества образования;
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-



воспитательного процесса.

Показатели успешной работы:

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности ребенка;
- умение проектировать воспитательную систему;
- умение индивидуально работать с детьми;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

На заседании МО обсуждаются важные вопросы:

- работа с электронным журналом, локальной сетью школы;
- работа с конструктором программ;
- система воспитательной работы школы;
- эффективные принципы взаимодействия с родителями; подготовка к родительскому собранию;
- элективные курсы и внеурочная деятельность;
- система работы с одаренными детьми;
- работа с детьми с низкой мотивацией к обучению;
- определение векторов профессионального и личностного развития и роста;
- создание плана по самообразованию;
- формирование портфолио результативности работы и методических разработок (урочная, внеурочная и воспитательная деятельность).
- и другие вопросы.

Регулярно проводятся тренинги - «Пед.ситуация: трудные ситуации и выход из них».

Используются разные методы работы исходя из конкретных ситуаций.

Метод	Преимущества	Ограничения
Инструктаж — четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя.	<ul style="list-style-type: none">- Четкость, ясность инструкций.- Предсказуемость результата.- Быстрота передачи информации.- Возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу наставляемый.	<ul style="list-style-type: none">- Давление на наставляемого.- Низкая мотивация наставляемого, т.к. его мнения не спрашивают.-Невозможность для наставляемого правильно действовать в нестандартных ситуациях.



		<ul style="list-style-type: none"> - Необходимость составлять алгоритм на каждую ситуацию. - Вероятность того, что в случае неудачи наставляемый переложит ответственность на наставника.
<p>Объяснение — обоснование каждого шага алгоритма.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Обоснования каждого шага, повышение осознанности деятельности. - Повышение мотивации наставляемого. - Разделение ответственности между наставником и наставляемым. 	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение времени, проведенного наставником с наставляемым. - Вероятность того, что наставляемый может уйти от темы, задавать лишние вопросы. - Проявление нетерпения наставляемым с завышенной самооценкой. - Возможность того, что наставляемый будет оспаривать мнение наставника.
<p>Развитие — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает наставляемому самому додуматься до него. Наставляемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение мотивации благодаря осознанию равноправности общения. - Понимание наставляемым смысла выполняемых операций. - Более высокое качество наставничества. - Большая вероятность появления новых способов действий, новых решений. - Лучшее взаимопонимание наставляемого и 	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение времени работы наставника. - Вероятность возникновения стресса из-за ответственности, проблем у наставляемого. - Возможный отказ наставляемого от решения задач в случае неудачи, переход на уровень инструктажа. - Повышение ответственности для наставника.



	наставника в дальнейшем.	
--	-----------------------------	--

Работа по наставничеству выходит за рамки педагогического коллектива школы. Мы взаимодействуем с ВятГУ и Орловским педколледжем – практика студентов разных специальностей. Некоторые студенты после окончания учебного заведения приходят в нашу школу работать. Также два года подряд участвуем в проекте ВятГУ «Ученый – педагог – студент – ученик».

Результаты работы с молодыми педагогами:

- Городской конкурс «Педагогический дебют» – 2 место (2021г.);
- Диплом за первое место в международном конкурсе «Педагогические лабиринты» (2021);
- выступления и публикации молодых педагогов в рамках областной инновационной площадки «Совершенствование профессиональных компетенций педагога в условиях введения НСУР и профессиональных стандартов» (2019-2021 гг.), в рамках базовой школы по теме «Освоение участниками образовательного процесса технологий командной работы» (2022 г.);
- участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Воспитание: от теории к практике» (2022 г.);
- участие в городском конкурсе «Наставник + молодой педагог = команда» (2022 г.);
- выступление на областном Фестивале идей на базе школы (2022 г.);
- участие в муниципальной научно-практической конференции «Проект в образовании ученика» (лауреат);
- активное участие в работе ассоциации Молодых педагогов (председатель ассоциации с 2021 – учитель нашей школы);
- обобщение опыта работы на региональном фестивале методических служб «Школа молодого учителя» - диплом победителя (2023 г.);
- член молодежного совета при главе города (с 2023 г.).

Перспективы работы:

- расширить работу по направлениям и создать стройную систему работы – Школу Молодого учителя;
- развитие системы в рамках базовой площадки ИРО «Наставничество как развитие профессиональной компетенции педагога».

Список литературы

1. Методические рекомендации по реализации целевой модели наставничества на базе профессиональных образовательных организаций Кировской области [Текст] / Авт.-сост. О.В. Казаринова, Т.В. Стебакова, Н.А. Лучинина, КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области». - Киров, 2021. - 67 с.

2. Чуприкова Е. В., Лагода К. С., Яхтанигова Ж. М. Наставничество как эффективный инструмент развития педагогов // Дневник наставника: сб. метод. рекомендаций / под ред. Е. Н. Мясищевой. Белгород: Изд. ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. 169 с.

3. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».