

Опыт работы в наставничестве по модели «учитель – учитель»

Юлия Игоревна Безель, методист, учитель начальных классов

КОГОВУ СШ с УИОП пгт Юрья

«Уча других, мы учимся сами»

Сенека

Молодые учителя, приходя в школу, часто сталкиваются с трудностями в привыкании к новой работе. Им нужно решать много задач: познакомиться с коллегами и учениками, а также освоиться в роли учителя. В этот период очень важно, чтобы рядом был опытный коллега-наставник, который готов поддержать и помочь молодому специалисту.

По своему личному опыту могу сказать, что молодым учителям особенно трудно приспособиться и выработать свой стиль преподавания на двух этапах: в первый год работы и на протяжении 2-3 лет. Начинающие педагоги с самого начала должны выполнять те же обязанности и нести такую же ответственность, как опытные учителя. Ученики, родители и коллеги ожидают от них такого же высокого уровня профессионализма.

Я понимаю, что для молодого специалиста начало новой работы связано с большим напряжением и потребностью использовать все свои внутренние ресурсы. По моему опыту работы с начинающими учителями, основные сложности у них возникают с дисциплиной на уроке, методикой преподавания, оформлением школьных документов, взаимодействием с родителями и классным руководством. Я пришла к выводу, что трудности связаны с тем, что у молодых специалистов есть теоретические знания, но не хватает практических навыков, так как они еще не успели развить необходимые профессиональные качества. Поэтому помощь молодым специалистам в методических вопросах является очень важной частью работы школы.

Анастасия Сергеевна Панишева работает в КОГОВУ СШ с УИОП в пгт Юрья не так давно. Она пришла в школу сразу после окончания педагогического колледжа. Отработав три года, она ушла в декретный отпуск, а после выхода из него как будто заново начала осваивать профессию учителя. По нашему взаимному согласию мы начали совместную деятельность наставника и наставляемого. Для меня это стало началом формирования опыта в роли учителя-наставника и новой страницей в моей педагогической практике.

Разговаривая со стажером, я стараюсь:

- узнать, с какими трудностями и проблемами сталкивается молодой специалист и как их можно решить;
- понять, как он продвигается в своем самообразовании;
- выяснить, насколько активно он участвует в работе над общей методической темой школы.

Для того, чтобы хорошо выполнять обязанности наставника и помочь начинающему учителю адаптироваться на работе, нужен четкий план действий. Этот план стал основой для создания моей программы работы наставника и стажера. Я хотела бы подробнее рассказать о своем опыте её реализации.

Цель программы: создать эффективную систему наставничества, которая поможет молодым педагогам развиваться и адаптироваться к школьной среде, а также стать грамотными специалистами.

Задачи:

1. Обеспечить успешное начало работы молодого специалиста в школе.
2. Организовать методическую поддержку и обучение для стажера в школе.
3. Помочь педагогам использовать свои внутренние ресурсы для достижения успеха в работе и делиться своим положительным опытом.

Основная идея: создать удобную и гибкую систему наставничества, которая поможет молодым учителям быстрее развиваться в профессии. Эта система будет способствовать тому, чтобы они хотели учиться, улучшать свои навыки и реализовывать свои идеи.

Ожидаемые результаты:

1. Развитие профессиональных навыков у молодых учителей, чтобы они могли креативно подходить к работе и лучше понимать свои действия.
2. Умение анализировать свои успехи и ошибки, а также понимание важности постоянного обучения и улучшения своих навыков.
3. Участники программы получают возможность проявить свои сильные стороны, уверенность в своих знаниях и навыках, а также добьются хороших результатов в своей работе.

Теоретическая значимость: выяснить главные направления, как улучшить методическую работу с молодыми учителями.

Практическая значимость: позитивные изменения в важных качествах и личных чертах наставляемого педагога; помощь в достижении личных целей.

Роли и обязанности

Наставник:

- Обеспечивает поддержку и обратную связь;
- Делится опытом и знаниями;
- Помогает в решении сложных задач;
- Мотивирует и вдохновляет на развитие.

Наставляемый:

- Активно участвует в процессе обучения;
- Выполняет задания и проекты;
- Задает вопросы и ищет пути решения проблем;
- Фиксирует прогресс и достижения.

Я организую свою работу с молодым специалистом в три этапа по модели «Учитель – учитель»:

Этап 1 - адаптация;

Этап 2 – основной (проектировочный);

Этап 3 - контрольно-оценочный.

Описание опыта реализации программы наставничества

На первом этапе - адаптации - я определяю обязанности и полномочия молодого учителя, а также выявляю недостатки в ее навыках. Это нужно, чтобы составить программу адаптации. Практика показывает, что без анализа сложно эффективно управлять педагогическими процессами. Смысл анализа в том, чтобы получить реальную и наглядную картину ситуации. Этот подход позволяет:

- точно понять, что необходимо учителю для развития его мастерства;
- объективно оценить промежуточные и конечные результаты его работы;
- определить, как создать лучшие условия для его творческой деятельности;
- намечать план по улучшению педагогических навыков.

Диагностирование помогает понять способности молодого специалиста и оценить, чему он научился, сравнивая это с теми требованиями, которые предъявляют к современным педагогам. Молодым специалистам я предлагаю

несколько разных анкет: «Анкета для молодых учителей», «Анкета молодого специалиста», «Анкета о потребностях учителя» и «Анкета для определения способности учителя к саморазвитию».

Выявив проблемы, мы заметили, что большая часть времени начинающего педагога уходила на подготовку к урокам. Также у нее возникали трудности с составлением рабочих программ по предметам и внеурочной деятельности, что обеспечивало достижения запланированных результатов освоения основной образовательной программы. В результате этого возникали перенапряжение, усталость и угасал интерес к работе. Работа с молодым педагогом Анастасией Сергеевной Панишевой началась именно с решения этих проблем. Я считаю своей задачей предоставить молодому учителю инструменты для самостоятельного проектирования уроков, соответствующих современным требованиям, а также алгоритм для составления рабочих программ по предмету. Чтобы решить эту проблему, провели консультации, во время которых молодого специалиста ознакомили с особенностями современных уроков. Обратили внимание на то, что для достижения нужного образовательного результата урок должен быть направлен на развитие личности ученика.

В ходе работы мы сделали акцент на следующих этапах урока: создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками; актуализация учениками своих знаний; поиск решения проблемы учениками; применение знаний учениками.

Кроме того, мы обсудили: современные образовательные технологии, методики и результаты их применения; формы работы с обучающимися на уроке; систему оценивания полученных результатов (особенные затруднения возникали при оценивании письменных работ по русскому языку); особенности составления планов современных уроков и конструирования учебного материала.

В процессе работы Анастасии Сергеевне были предложены опорные таблицы, которые помогли правильно спроектировать урок. Вместе с молодым педагогом мы разработали отдельные занятия (Приложение № 1)

На втором этапе - основном (проектировочном) - я разрабатываю и внедряю программу адаптации. Я помогаю молодому учителю улучшить его профессиональные навыки, создаю индивидуальный план его роста и развития и помогаю ему составить свою программу самосовершенствования. В качестве рекомендации предлагаю два варианта плана работы с молодым

специалистом: «План работы наставника и молодого специалиста» и «План профессионального роста молодого специалиста».

Кроме того, на этом этапе организую регулярные встречи для обсуждения успешных практик и возникающих трудностей. Мы можем использовать различные формы взаимодействия: совместные уроки, открытые занятия или мастер-классы, на которых молодой учитель сможет получить обратную связь и обменяться опытом с коллегами.

Также я рекомендую включить в программу анализ профессиональных компетенций и самооценку, что поможет молодому специалисту осознать свои сильные стороны и области для дальнейшего улучшения (Приложение № 2)

На третьем этапе - контрольном - я проверяю, насколько хорошо молодая учительница справляется со своей работой. Я определяю, готова ли она выполнять свои обязанности, анализируя её подход к обучению, уровень взаимодействия с учениками и способность адаптироваться к различным ситуациям.

В этот период я провожу регулярные наблюдения за уроками, а также собираю отзывы от учеников и родителей о её методах преподавания. Это позволяет выявить сильные стороны и области, требующие улучшения. Кроме того, я организую встречи для обсуждения результатов и предоставляю конструктивную обратную связь.

Если я вижу, что молодой специалист успешно справляется с поставленными задачами и демонстрирует стремление к профессиональному росту, я поддерживаю её в дальнейшем развитии. Если же возникают сложности, то мы вместе разрабатываем план действий для преодоления трудностей и улучшения качества её работы. Таким образом, контрольный этап становится важной частью поддержки и обучения, способствующей повышению квалификации молодого педагога (Приложение № 3)

Наиболее эффективными способами работы с молодыми специалистами для меня стали:

- проведение мастер-классов;
- консультации с опытными учителями;
- участие в работе районного методического объединения;
- знакомство с работой других учителей и использование лучших практик;
- сбор полезной информации и разработок по теме работы школы;

- подготовка к выступлениям с сообщениями и презентациями;
- посещение уроков;
- контроль адаптации молодых специалистов;
- изучение новых учебных материалов;
- организация творческих отчетов молодых специалистов.

На учебный год я составляю план работы, в котором выбираются важные темы, помогающие молодому специалисту успешно начать свою карьеру. В результате наставник и молодой специалист общаются долгое время и становятся полезными друг для друга. В конце учебного года мы готовим отчет, в котором анализируем, что было сделано, отмечаем ошибки, обсуждаем причины их появления и определяем, над чем нужно работать в следующем учебном году.

Таким образом, я переношу свой опыт на подопечную, и совместно мы разрабатываем индивидуальную стратегию её профессионального роста, идя к поставленной цели по заранее составленному плану. Когда одна цель достигается, мы сразу же определяем новую. Вся моя работа с молодым педагогом организована по чёткому плану: я демонстрирую, рекомендую, работаю вместе с ней, обобщаю и создаю мотивацию. Это ежедневное сотрудничество - содружество не только между нами, учителями, но и нашими учениками. Мы проводим консультации, акции, реализуем проекты, организуем уроки и совместные мероприятия, занимаемся изданием газеты, создаем книгу, совершаем поездки, проводим мастер-классы и просто ведём откровенные беседы. Это постоянный успех и профессиональный рост как для меня, наставника, так и для неё, как ученицы.

Программа наставничества уже дала положительные результаты: наблюдается рост уверенности молодых педагогов, улучшение показателей успеваемости учеников и повышение общего эмоционального фона в школе. Я горжусь тем, что могу быть полезным и помогаю своим коллегам развиваться и достигать новых высот в их профессиональной деятельности.

Как наставник я способствую раскрытию профессионального потенциала молодых специалистов, привлекая их к участию в общественной жизни коллектива, формирую у них общественно значимые интересы, содействую развитию общекультурного и профессионального кругозора, их творческих способностей и профессионального мастерства. Оказываю помощь в разработке рабочих программ по предметам, в конструировании уроков и внеурочных занятий. Организую для коллег консультации, посещаю их

уроки и оказываю методическую помощь при составлении планов занятий, учу видеть и исправлять свои ошибки.

Правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволяют начинающим педагогам раскрыть свои творческие способности, талант, деятельностные и организаторские возможности.

Наставничество – это важный шаг для развития навыков, как у молодого специалиста, так и у педагога-наставника. Оно помогает наставнику соответствовать современным требованиям, разбираться в новых методах обучения и знать законы, связанные с образованием. Чтобы научить молодого учителя быть настоящим профессионалом, наставник сам должен быть хорошим учителем. Как сказал Сенека: "Учая других, учись сам!"

Приложение № 1

Результат образовательного маршрута педагога

Этап	Результаты
Этап 1 - адаптация	Адаптация к условиям трудовой деятельности на данном этапе прошла успешно. У Анастасии Сергеевны высокий уровень мотивации, она четко представляет себе цели и задачи, стоящие перед нею.
Этап 2 – основной (проектировочный)	Самостоятельно выбирает и применяет приемы и методы в работе с обучающимися.
Этап 3 - контрольно-оценочный	Проводит уроки с применением современных педагогических технологий, составляет технологические карты уроков, анализирует уроки.

Дата	Мероприятия	Ответственные
сентябрь	1. Организационные мероприятия: -знакомство с задачами школы; -положение наставничества; - анкетирование -знакомство с оформлением документации. 2. Работа с документацией: -ознакомление с нормативной правовой документацией; -помощь в составлении рабочих программ по предмету; -помощь в составлении плана воспитательной работы, папки классного руководителя. 3.Посещение уроков начинающих педагогов с целью оказания методической помощи.	Ф. И. О. наставника
октябрь	1. Посещение уроков у наставника и опытных педагогов. 2.Распределение открытых уроков и внеклассных мероприятий, составление личного перспективного плана работы.	
ноябрь	1.Анализ открытых уроков и мероприятий. 2.Посещение уроков начинающих педагогов и анализ с целью оказания методической помощи 3.Организация взаимопосещений уроков. 4.Обучение самоанализу.	
декабрь	1.Посещение уроков начинающих педагогов и анализ с целью оказания методической помощи. 2.Организация взаимопосещений уроков. 3.Обучение самоанализу.	
январь февраль	1.Мастер – класс «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе». 2.Посещение уроков и их анализ.	
март	1.Внеурочная деятельность учителя. Как подготовить внеклассное мероприятие. 2.Анализ внеклассных мероприятий с самоанализом и анализом.	
апрель	1.Организация работы на уроке с различными категориями учащихся. Индивидуальная работа. 2.Открытые уроки в рамках начальной школы.	
май	1.Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе. 2.Подведение итогов стажировки.. 3.Отчеты наставника о работе с начинающими педагогами.	

Приложение № 3
 к Положению об организации наставничества
 в КОГОБУ СШ с УИОП пгт Юрья

Форма индивидуального плана осуществления наставничества

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
осуществления наставничества

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____

2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____

3. Фамилия, имя, отчество наставника: _____

4. Наименование должности наставника: _____

5. Период наставничества:

с «___» _____ 20___ г. по «___» _____ 20___ г.

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.				
2.				
...				

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков
для выполнения должностных обязанностей

«___» _____ 20___ г.
_____/_____

(подпись / фамилия и инициалы куратора)

«___» _____ 20___ г.
_____/_____

(подпись / фамилия и инициалы
наставника)

Приложение 4.

Диагностический материал для выявления профессиональных затруднений
молодого специалиста

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ №1

Цели анкетирования:

выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в дальнейшем;

проследить достижения молодого педагога по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да

Нет

Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы испытываете трудности?

в календарно-тематическом планировании

проведении занятий

проведении внегрупповых мероприятий

общении с коллегами, администрацией

общении с учащимися, их родителями

другое (допишите)

4. Представляет ли для вас трудность:

формулировать цели занятия

выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей занятия

мотивировать деятельность обучающихся

формулировать вопросы проблемного характера

создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении

подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности

активизировать обучающихся в обучении

организовывать сотрудничество между учащимися

организовывать само и взаимоконтроль обучающихся

организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН обучающихся

развивать творческие способности обучающихся

другое

(допишите)

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

самообразованию

практико-ориентированному семинару

курсам повышения квалификации

мастер-классам

творческим лабораториям
индивидуальной помощи со стороны наставника
предметным МО
школе молодого специалиста
другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

типы уроков, методика их подготовки и проведения
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 учащимися
другое (допишите)

Анкета для молодых педагогов №2

ФИО ПЕДАГОГА _____

Цель: выявить способности ПЕДАГОГА к саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;

- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 - активное развитие;

54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35—15 - остановившееся развитие.

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы
Ф.И.О. _____

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых

работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались; -

другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;

- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда

Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;

- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет;
-

другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.

2. Культура ведения документации.

3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
 4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
 5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
 6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
 7. Использование инновационных форм, методов образования.
 8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
 9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
 10. Участие в инновационной работе.
 11. Осуществление самообразования.
 12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
 13. Дисциплинированность и ответственность.
 14. Достижения воспитанников
- «___» _____ 20__ г

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Ф.И.О. _____

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте,

пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат. Вопрос
Оценка (по шкале от 1 до 5)

1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения

им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению

должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?

7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:

- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;
- освоение практических навыков работы;
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях;
- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?

Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:

– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы

наставника на возникающие вопросы по электронной почте;

– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы

наставника на возникающие вопросы по электронной почте;

– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;

– личные консультации в заранее определенное время;

- личные консультации по мере возникновения необходимости;
- поэтапный совместный разбор практических заданий. Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

«__» _____ 20__ г.