

Система работы педагога-наставника

Наставник: Тарасова Татьяна Николаевна, учитель истории и обществознания КОГОВУ СШ с УИОП г. Кирс

Наставляемые: педагоги КОГОВУ СШ с УИОП г. Кирс

«Я знаю только то,
что я ничего не знаю»
Сократ

Актуальность

Я пришла работать в школу в 1985 году и с большой благодарностью вспоминаю своих педагогов-наставников, которые помогли мне в профессиональном становлении. Спустя 20 лет работы в школе я стала руководителем методического объединения учителей истории и обществознания Верхнекамского района, потом несколько лет руководила методическим объединением учителей истории и обществознания Восточного образовательного округа. Сегодня я являюсь активным участником деятельности профессиональных исторических объединений на всех уровнях. За годы работы приобрела опыт обучения не только учащихся, но и практику наставления педагогов.

В 90-е гг. XX века наставничество, как и многим другой полезный опыт, было забыто. Сегодня система наставничества возрождается. Это связано с тем, что молодые специалисты неохотно идут в школу, а если решаются, то испытывая большие трудности, уходят. Однако проблемы есть не только у молодых педагогов, но и у опытных стажистов. Современный этап развития образования связан с переходом на новые образовательные стандарты и предъявляет специальные требования к профессии учителя, которые зафиксированы в Профессиональном стандарте педагога. Условиями повышения качества образования педагогов являются ключевые компетенции учителя. Современный педагог должен владеть предметными, психолого- педагогическими, коммуникативными, валеологическими и управленческими компетенциями.

В нашей школе работает творческий профессиональный трудоспособный коллектив, реализующий инновационные направления, обладающий способностью выстраивать образовательный процесс в соответствии с требованиями времени. Однако, наш коллектив – это объединение стажистов, в котором 50% педагогов имеют стаж работы более 30 лет. Не всегда педагогам получается в кратчайшие сроки найти необходимые знания по той или иной проблематике. Чаще всего коллеги обращаются ко мне за консультацией по таким вопросам как: использование активных форм работы с современными детьми, включение ресурсов внеурочной деятельности в достижение результатов, обучение учащихся с ограниченными возможностями здоровья, организация проектной и исследовательской деятельности со школьниками, эмоциональное истощение.

Цель практики: приобретение педагогами навыков и компетенций, направленных для преодоления профессиональных затруднений и удовлетворение потребностей педагогов через использование методов и приемов флеш - наставничества в школе.

Категории наставляемых:

- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определённом направлении педагогической деятельности
- педагоги, испытывающие какие-либо профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике.

Основные задачи моего взаимодействия с наставляемыми:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- содействовать развитию необходимых навыков и компетенций педагогов;
- ориентировать педагога на творческое использование педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс достижения профессиональных результатов педагогов.

Методы моей наставнической деятельности: консультирование, информирование, личный пример, создание ситуаций.

Научные основы практики

В условиях высокой учебной нагрузки и постоянного дефицита времени особую ценность обретают краткосрочные формы повышения профессионализма в школе через наставничество. Одна из них флеш-наставничество — передача знаний от коллеги к коллеге по конкретному запросу через одноразовые встречи или обсуждения, коммуникацию. Взаимодействие длится от минуты до нескольких часов (название происходит от английского слова «флеш» — вспышка или to flesh — блеснуть). Это относительно новая форма наставничества.

Флеш-наставничество (от англ. Flash Mentoring) было описано в обзоре независимого агентства по управлению персоналом при Правительстве США. Суть метода заключается в том, что наставники встречаются с наставляемыми в сжатые сроки, часто не превышающие 1 час. За это время наставник представляет свой опыт в профессиональной деятельности, успешные кейсы и дает некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения с наставником или нет. Важно, что наставники и подопечные подбираются практически без критериев.

Данный метод начал распространяться и в нашей стране. Я познакомилась с практикой наставничества МБОУ лицея имени генерал-майора Хисматулина В.И. (г. Сургут). Что такое персонализированная программа наставничества я узнала из обобщения опыта работы под названием «Вектор роста» г. Когалым Ханты-Мансийского автономного округа. В изучении актуальности вопросов наставничества я пользовалась методическим пособием «Наставничество в современных условиях управления общеобразовательным учреждением» (Мурманск, 2021). Много интересного

я узнала из электронного сборника лучших практик наставничества под руководством Лукьянцевой О. В. «Наставник38» (Иркутск: ГАУ ДПО ИРО, 2024). Полезный для меня опыт флеш-наставничества был описан Тарских Н. А., заместителем директора МАУ ДО «Дом детского творчества «Родник» г. Калининграда «Использование цифровых инструментов и современного оборудования в педагогической деятельности».

Для флеш-наставничества главным методом является практико-ориентированная деятельность по обучению педагогов. Флеш-наставничество в первую очередь направленно на краткое индивидуальное общение. Поэтому встречи при флеш-наставничестве проходят по формату – теория плюс практическая работа, часть которой педагог выполняет под руководством наставника, а часть – дома. По форме — это очно-заочное обучение, иногда с применением дистанционных технологий.

Флэш-наставничество имеет различные варианты реализации:

- Стандартная сессия флеш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным коллегой (подопечный).
- Последовательное флеш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч
- Скоростное наставничество — это разновидность последовательного флеш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут.
- Групповое флеш-наставничество: наставник работает с небольшой группой подопечных.

По своей сути флэш наставничество является волонтерской деятельностью, его можно практиковать как на уровне учреждения, так и на уровне муниципалитета, соответственно такая форма наставничества регулируется законами РФ о волонтерской деятельности.

В плановую программу наставничества организации флеш наставничество может не входить, так как является спонтанным актом. Оно зависит от запроса педагога и может быть составной частью образовательной программы учреждения или закрепляться в плане работы муниципальной опорной площадки.

Планируемые результаты

Технология флеш-наставничества направлена на развитие педагогических навыков в достижении персональных краткосрочных целей: урок, мероприятие, конкурс, аттестация, акция.

Особенность моей практики

За многие годы работы в школе у меня накопился разнообразный опыт педагогической работы с учениками. Он оказался востребованным среди педагогов-коллег. Мне захотелось проанализировать и обобщить итоги моей педагогической деятельности.

Направления моего опыта

1. Мы - историки.

Задача: обмен опытом в поиске активных форм работы с современными детьми

Аспекты наставничества: урок, внеурочная деятельность, олимпиады, конкурсы.

Как это работает. Пример 1. Коллега знает, что я хорошо работаю с оценкой монологических ответов учащихся, просит рассказать или показать, как это у меня получается. Потом пробует у себя на уроке, подходит и уточняет, правильно ли она оценила ответы своих учеников. Это самый простой прием мастер-класса.

Пример 2. Коллега пригласила меня на урок посмотреть, как она организовала работу в группах. После окончания урока я дала рекомендацию, как можно было улучшить взаимодействие учеников во время работы над заданиями (приемы работы в группах: сотрудничество, зигзаг, междусобойчик).

Результат взаимодействия: повышение компетенции педагога в построении учебного занятия и обогащение дидактических ресурсов педагогов (психолого-педагогическая компетенция).

2. Мы – специалисты.

Задача: повышение профессиональных умений педагогов в обучении детей с ОВЗ и составление программы развития ученика.

Аспекты наставничества: урок, внеурочная деятельность.

Как это работает. Пример 1. Педагог обращается ко мне за помощью при составлении АООП для обучающихся с ОВЗ. Тогда мы в течение часа вместе работаем над отбором приемов для обучения особенных детей.

Пример 2. Педагог обратил внимание на низкую познавательную активность ребенка. Из-за сниженных мыслительных, когнитивных и познавательных процессов особенному ребенку сложно освоить образовательную программу. Мы встречаемся, педагог получает рекомендации по использованию особых приемов в обучении детей с ОВЗ (приемы по работе с детьми с тяжелыми нарушениями речи: требования к речи педагога, речевые разминки, подробные инструкции, проговаривание, исключение текстов с ошибками, зрительные ряды).

Результатом взаимодействия является: развитие компетенции осуществлять образовательную деятельность в соответствии с психолого-физиологическими особенностями каждого ученика (валеологическая компетенция).

3. Мы – исследователи.

Задача: совершенствование навыков применения исследовательской технологии в практике педагога.

Аспекты наставничества: урок, внеурочная деятельность, конкурсы, НПК.

Как это работает. Пример 1. В нашей школе действует научное общество учащихся «Лазурь». Педагоги являются руководителями исследовательских

проектов учащихся и нередко испытывают затруднения в работе с учениками при написании исследований. Основными проблемами педагогов являются: организация научно-исследовательской деятельности ученика, выдвижение гипотезы, написание заключения исследования, оформление результатов исследования. Коллеги обращаются ко мне за советами по конкретной части работы, и мы знакомимся с работами моих учеников и разбираемся в содержании исследования.

Пример 2. Некоторые педагоги, которые впервые столкнулись с потребностью быть руководителем исследовательской работы учащихся, просят организовать мастер-класс по структуре исследовательской работы. Находим время для такой работы, рассказываю теорию исследовательской технологии, на практике разбираем наиболее часто встречающиеся ошибки («сравните» (формулировки одинаковых тем работ учащихся и формулировки целей), «установите» (взаимосвязь цели исследования и гипотезы), «дополните» (варианты оформления результатов исследования), «замените» (оформление мыслей в заключении исследования).

Результатом взаимодействия является: развитие исследовательских навыков педагогов (предметная компетенция).

4. Мы- патриоты.

Задачи: развитие профессиональных умений педагогов правильно отбирать необходимый материал и форму представления информации по патриотической тематике.

Аспекты наставничества: урок, внеурочная деятельность, олимпиады, конкурсы, научно-исследовательские конференции учащихся.

Как это работает. Пример 1. Для подготовки учащихся на олимпиаду по краеведению, я использовала метод мозгового штурма для понимания педагогами возможностей выполнения заданий обучающимися. Во время встречи я раздала задания педагогам на генерацию идей с целью разработки информационного поля для подготовки учащихся («Новинки краеведческой литературы», «Памятные даты истории края», «Знаменитые земляки», « Наш край в годы Великой Отечественной войны», «Участники и герои СВО»).

Пример 2. Сегодня активизировалась работа педагогов по патриотическому воспитанию учащихся и на уроке и во внеурочной деятельности. Я организую тренинг с педагогами по использованию различных форм работы с детьми по патриотическому воспитанию (презентация, инфографика, эссе).

Результатом взаимодействия является: повышение уровня педагогов в управлении своей деятельностью, углублении понимания того, что вся деятельность должна быть целесообразна- он либо планирует, либо он организует, либо обеспечивает ресурсами, либо мотивирует (управленческая компетенция).

5. Мы – информатики.

Задачи: развитие ИКТ- компетенций педагогов во время работы с электронным журналом, на цифровых образовательных платформах, организация информационной поддержки для достижения эффективного результата.

Аспекты наставничества: урок, внеурочная деятельность.

Как это работает. Пример 1. Во время встречи учителя обмениваются способами получения информации об успеваемости учащихся с помощью инструментов электронного журнала и получают консультацию.

Пример 2. При подготовке занятия с использованием цифровых ресурсов у нас проходит краткосрочная сессия на тему «Использование цифровых инструментов разных образовательных платформ в работе учителя» (ЯКласс, Учи. ру, РЭШ»). Одновременно идут выступления педагогов с опытом работы на платформах и отработка навыков педагогов.

Результатами взаимодействия являются: освоение педагогами работы с электронным журналом, освоение цифровых инструментов разных образовательных платформ (коммуникативная компетенция).

6. Мы- профессионалы.

Задачи: оказание помощи педагогам для успешного прохождения аттестации на получение квалификационной категории.

Аспекты наставничества: аттестация педагогических работников.

Как это работает. Пример 1. Педагоги нередко испытывают затруднения в работе с оформлением документов на аттестацию. Они обращаются ко мне за консультацией по конкретному разделу работы, мы обсуждаем возможные варианты представления информации.

Пример 2. Для успешного прохождения аттестации для некоторых педагогам необходимо иметь наличие публикации из опыта своей профессиональной деятельности. Они сталкиваются с затруднениями по выполнению требований к написанию научной статьи. Провожу консультацию по конструктору научной статьи (введение, структурирование, список литературы).

Результатом взаимодействия является: совершенствование умений учителей отслеживать, преобразовывать в нужную форму и доводить до других людей свой опыт (предметная компетенция).

7. Мы – жюри.

Задачи: публичное предъявление опыта, демонстрация определённых итогов работы, конструктивный самокритичный анализ деятельности.

Аспекты наставничества: ВПР, внеурочная деятельность, олимпиады, конкурсы, научно-исследовательские конференции учащихся.

Как это работает. Пример 1. При оценке работ учащихся в форме ВПР по истории у нас возникают разногласия по поводу выставления баллов за задания с развернутым ответом. Мы с коллегами устраиваем круглый стол для определения критериев оценки ответов учащихся и принимаем коллективное решение.

Пример 2. Наши учителя истории не только готовят учащихся к муниципальным и окружным конкурсам, но и сами являются членами жюри конкурсов исторической направленности муниципального и окружного уровня. При наличии критериев оценки конкурсных работ учеников нередко

между нами возникают разногласия. Устраиваем совещание и ищем компромисс в оценке конкретной ситуации (исследование, разработка, презентация, инфографика).

Результатами взаимодействия являются: совершенствование умений в определении дидактических и смысловых потенциалов заданий (предметная и психолого-педагогическая компетенции).

8. Мы-команда

Задачи: формирование уверенности педагогов в своих силах, эмоциональной перезагрузки, мотивация на дальнейшее саморазвитие.

Аспекты наставничества: урок, внеурочная деятельность, соревнования.

Как это работает. Пример 1. Во время общения с педагогом узнаю, что он находится в апатии и не готов продолжать деятельность в данный момент. Сразу принимаю участие в преодолении такого психического затруднения и провожу мастер-класс («подъём неба», «большое дерево»). Представьте себе, что вы встаете в Дерево... представьте себе, что из ваших ног начинают расти корни... Они идут вглубь земли... всё глубже и глубже... вот они уже пронизывают все нижние миры и начинают получать энергию земли и всех нижних миров... Представьте себе, как эта энергия идет вверх по корням, доходит до вашего тела и начинает подниматься вверх... Вы начинаете расти вверх... Вы становитесь огромным и пронзаете головой Небо... Вы превращаетесь в Огромное Космическое Дерево, у вас начинает расти крона и распространяется по Всему Космосу... Энергия Неба и всех Верхних Миров поступает по этой кроне в вас и течет вниз... Теперь вы уже не человек, а Большое Дерево... Вдохните несколько раз корнями, чтобы лучше почувствовать протекание энергии... она входит в вас через точки юньцюань на подошвах ног... Потом вдохните несколько раз кроной, почувствовав, как энергия Неба входит в вас, через ветви и точку байхуэй, на темени... Увидьте себя Огромным Деревом с корнями, кроной, ветвями, корой... Вы наполнены живительным соком Вселенной.. На всё «представление» уходит минута-две, а то и меньше...

Пример 2. В нашей школе действует спортивная секция для педагогов «Второе дыхание». Я являюсь наставником команды педагогов, которые увлекаются игрой в волейбол. Педагоги вместе с учащимися занимаются отработкой навыков командной игры в волейбол и принимают участие в соревнованиях.

Результатом взаимодействия является: развитие умений педагогов управлять собственными эмоциями, распознавать и понимать чувства других людей, умение управлять чувствами других (управленческая компетенция).

Результативность практики

Флэш-наставничество экономит время, позволяет быстро приобрести ценные профессиональные знания и включить потенциал коллектива в решение широкого спектра актуальных задач. Такая технология позволяет в кратчайшие сроки получить необходимую квалифицированную информацию

от наставника-специалиста по конкретной проблематике, повышается качество образовательного процесса, обогащается опыт педагога. За время такого формата обучения у педагогов развиваются необходимые компетенции. В итоге наставления педагогов выигрывают дети: ребята получают хорошие, качественные знания, развивают универсальные умения и навыки. Педагоги применяют освоенные ими способы деятельности по решению универсальных профессиональных задач, связанных с ключевыми умениями и навыками работы с информацией, проводят исследование, выстраивают эффективную коммуникацию, реализовывают функции управления своей профессиональной деятельностью.

Для оценки результатов своей практики наставничества в 2021-2024 гг. я решила использовать количественные показатели:

1. Вовлеченность педагогов во взаимодействие со мной по различным направлениям - 28 учителей, что составляет 37% от общего количества педагогов нашей школы.
2. Количество взаимодействий с педагогами школы:

Направления	Консультации	Рекомендации	Тренинги	Мастер-классы
Мы - историки	6	9	3	4
Мы - специалисты	7	3	4	2
Мы - исследователи	11	3	3	4
Мы - патриоты	5	8	4	3
Мы – информатики	3	6	2	3
Мы - профессионалы	6	2	2	3
Мы - жюри	3	4	6	1
Мы - команда	7	3	4	2

Я понимаю, что трудно предъявить качественные показатели успешности моего опыта, но считаю важным свое участие в развитии профессионализма педагогов нашей школы. Вместе с тем, вижу и чувствую, как теплеет атмосфера жизни в школе, как скучные выражения лиц учителей меняются на ласково-счастливые образы, какими прочными и постоянными становятся взаимодействия моих коллег, а коллектив педагогов становится еще дружнее и успешнее. Мне радостно сознавать то, что в таком прекрасном состоянии есть и частичка моего труда.

«Иногда наш огонь гаснет, но другой человек снова раздувает его. Каждый из нас в глубочайшем долгу перед теми, кто не дал этому огню погаснуть»
Альберт Швейцер