

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ ИГРИНСКИЙ РАЙОН УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ"

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИГРИНСКАЯ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1

СОГЛАСОВАНО
ДИРЕКТОР МБОУ ИГРИНСКОЙ СОШ №1
А.А. КОРЕПАНОВ



НОМИНАЦИЯ «НАСТАВНИК»

2 – Е КОНКУРСНОЕ ЗАДАНИЕ

ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА (СИСТЕМА РАБОТЫ НАСТАВНИКА)



АВТОР: *НАГОВИЦЫНА ИРИНА НИКОЛАЕВНА,*
УЧИТЕЛЬ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ
МБОУ ИГРИНСКОЙ СОШ №1
СТАЖ РАБОТЫ: 19 ЛЕТ
КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ: *ВЫСШАЯ*

ИГРА, 2022

Учитель – наставник, воспитатель, друг

Уча других, мы учимся сами

Сенека

Школа как образовательный институт одна из первых претерпевает значительные изменения. Современная школа постоянно нуждается в молодом поколении педагогов, готовых наполнить образовательный процесс своими идеями. Анализируя ситуацию в образовании Игринского района, вижу следующие проблемы: неудержимое старение кадров, острая нужда в учителях математики, химии, русского, английского и немецкого языков, отсутствие жилья для молодых педагогов, небольшая зарплата при большой нагрузке. И в то же время не может не радовать то, что 44 молодых специалиста в последние 3 года пришли в образовательные организации нашего района, в том числе 7 специалистов – в нашу школу. Как закрепить на месте работы или в должности педагога молодого учителя? Ответ вроде бы на поверхности: повышение профессионального потенциала и уровня молодого педагога, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи, наставничество. Государство определило ведущую роль наставничества в федеральном проекте «Современная школа» национального проекта «Образование» (Целевая модель наставничества - распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019г). Согласно федеральному проекту «Учитель будущего», планируется внедрить национальную систему учительского роста педагогических работников, в том числе внести изменения в номенклатуру должностей, где появится новая должность «учитель-наставник». Также предполагается, что 70% учителей в возрасте до 35 лет будут задействованы в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.

Противоречие вижу в том, что на сегодня определена документальная база наставничества, но в реальной ситуации, в условиях школы утерян опыт

работы наставника, в частности с молодым педагогом, а новый опыт требует осмысления, систематизации.

Итак, наставничество в нормативных документах рассматривается как универсальная технология передачи жизненного, личностного и профессионального опыта, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Педагог в роли наставника отвечает на вызовы времени, когда *«конкурентным преимуществом становится гибкость и умение учиться у людей с другим опытом и взглядом, умение „пересобирать“ свои знания — расширять себя!»*.¹ Игорь Рыбаков, председатель совета и сооснователь Рыбаков Фонда ([Ментори, НРЦН](#)). Основными формами наставничества являются: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель - ученик», «работодатель - студент». Эти формы основаны на универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Более подробно хочу остановиться на форме - «учитель – учитель», познакомить с её реализацией в моей педагогической практике.

В 2019 году стала наставником молодого учителя английского языка Тетериной Юлии Вячеславовны. Считаю, быть современным учителем-наставником трудно, но прекрасно. Наставник старается быть интересной личностью, справедливым и строгим, понимающим не только своих учеников, но и своих молодых коллег. Он ещё и счастливый человек. Ведь только у счастливого учителя могут быть счастливые ученики! Став наставником, я пытаюсь донести эти истины до моей молодой коллеги. На мой взгляд, наставник не должен творить копию себя, а уважать индивидуальность, делиться тем, что накопил. Прежде всего, необходимо выстроить отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет тебе, то он на любом этапе возникшей проблемы

обязательно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует их и таким образом найдет выход из создавшегося положения.

Исходя из опыта, увидела, что наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые учителя испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной фазе (1-й год работы) и на фазе вхождения в профессию (2, 3-й год работы). Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а обучающиеся, родители, коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Мой опыт работы с молодыми педагогами, Тетериной Ю.В. в частности, показывает, что наибольшие сложности у начинающего учителя вызывают вопросы организации дифференцированной и индивидуальной работы (работа с детьми разных категорий), выбор методов, приёмов, технологий, разработка программы по предмету и составление календарно-тематического планирования, работа с родителями, организации урока (введение материала, отработка, оценивание и т. д.). Эти проблемы у молодого специалиста возникли в связи с тем, что Юлия Вячеславовна имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у нее ещё не сформированы профессионально значимые качества. Поэтому оказание методической помощи молодым педагогам традиционно является одной из самой важной составляющей работы школы.

Свою работу с молодым специалистом я выстраиваю в три этапа:

На первом этапе – *адаптационном* - определяю круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляю недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Практика организации помощи молодому специалисту показала, что без диагностики нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог,

межличностная коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо помнить о терпении и целеустремлённости. Данный диагностический подход позволил нам: точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства; объективно оценить промежуточные и конечные результаты; определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности; наметить программу роста педагогического мастерства молодого специалиста; учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости; обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с повышением общего культурного уровня молодых педагогов.

Диагностирование выявляет возможности молодого специалиста и позволяет оценить результаты обучения, которое он получил в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу. Для Юлии Вячеславовны были предложены различные анкеты ([Приложение 1](#)).

На втором этапе – *основном (проектировочном)*- разработали и сейчас реализуем программу адаптации, осуществляем корректировку профессиональных умений молодого учителя, разработали индивидуальный план его профессионального становления и развития, который помогает выстроить собственную программу самосовершенствования. ([Приложение 2](#)). Это этап, на котором используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы: технология сотрудничества, коучинг, кейс-метод, квик – настройка, психологические тренинги, педагогические on-line safe, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как

учителя, классного руководителя. Молодому специалисту я предложила на этом этапе изучить памятки по темам «Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Самоанализ занятия», «Как написать конспект занятия?», «Как подготовить современное занятие с использованием ИКТ?», «Как анализировать проведенное занятие?», «Структура занятия». Организовала консультации по составлению перспективных планов и программ, созданию сценариев совместных мероприятий с родителями и др. Организовала участие молодого педагога в практикумах по планированию собственной методической работы и работы с детьми, проектированию методической структуры урока в зависимости от его типа и вида, оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов уроков. Мы обсудили, как можно создать систему мониторинга: критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов; разработка сценариев открытых занятий; составление методических рекомендаций. Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. ([Приложение 3](#) «Памятки по подготовке урочной и внеурочной деятельности»)

Юлия Вячеславовна почувствовала себя увереннее, закрепились ее убеждение в правильном выборе профессии. Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок. Результатами деятельности наставничества для нас стало повышение качества самообразования молодого педагога; разработанные или изданные методические материалы, программы, сценарии, проекты, дидактические игры; разработка новых форм, методов и приёмов обучения; доклады, выступления на мероприятиях разного уровня; разработка дидактических материалов, анкет, наглядностей; отзывы на проведенные занятия, мероприятия. Общим итогом наставничества явилось

создание портфолио молодого специалиста и её стремление пройти аттестацию для получения категории.

Рекомендации: с целью повышения эффективности наставничества необходимо знакомить педагога с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации молодого педагога.

Для реализации индивидуального плана использую следующие формы работ: индивидуальная; коллективная; групповая.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети и скайп. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Наиболее эффективными формами работы с молодыми специалистами в моей практике стали: организация для молодых специалистов мастер-классов; консультации с привлечением учителей высшей и первой категорий; вовлечение в работу районного методического объединения молодых учителей, ознакомление с опытом других учителей, внедрение передового педагогического опыта; подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок на школьном методическом и районном методическом объединениях; посещение уроков; мониторинг адаптации молодых специалистов; знакомство с новинками методической литературы; организация творческих отчётов молодых специалистов.

На каждый учебный год в нашем образовательном учреждении составляется план работы, в котором рассматривается актуальная тематика, помогающая молодому специалисту в профессиональной адаптации. Таким образом, наставник и молодой специалист общаются на протяжении

сравнительно долгого времени, становятся взаимополезными друг другу. В конце учебного года составляется аналитическая справка, в которой проводится анализ проделанной работы, указываются недочеты, рассматриваются причины их возникновения и определяются основные направления работы на следующий учебный год.

Моя задача как наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Беседуя со стажером, стремлюсь выявить трудности, проблемы в работе молодого специалиста и пути их решения. Проследить достижения молодого педагога по самообразованию, выявить степень участия молодого педагога в реализации единой методической темы школы. 3-й этап – аналитический - этап мониторинга результативности работы молодого специалиста, он пронизывает все этапы работы. Мониторинг проводится по следующим направлениям: успешность и качество обучения, работа с мотивированными детьми, самообразование, представление собственного опыта педагогом, проблемы, в разрешении которых нуждается педагог (Мониторинг результативности работы молодого педагога [Приложение 4](#)).

В сентябре 2021 года Юлия Вячеславовна успешно прошла вступительные испытания и поступила в магистратуру Глазовского Государственного Педагогического Института по направлению преподавание филологических дисциплин, а также подала заявку на обучение по программе повышения квалификации учителей в Германии. Гёте институт.

Тетерина Ю.В. со своей методической темой принимает активное участие на заседаниях ШМО, транслирует опыт работы на заседаниях РМО, в профессиональных педагогических сообществах, на республиканских и межрайонных семинарах.

Второй год Тетерина Ю.В. является руководителем проектной деятельности среди учащихся 10-х классов. (Приказ №60 от 08.04.2020 г. «О проведении процедуры защиты индивидуальных проектов обучающихся 10-х классов»).

На сегодняшний день можно выделить следующие точки роста педагога:

1. Активизация работа с мотивированными детьми;

2. Психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности педагога;

3. Работа классного руководителя с родителями учащихся по активности учащихся в мероприятиях.

Мою деятельность, как наставника, т.е. педагога, имеющего опыт работы и владеющего методикой преподавания предмета, регламентирует «Положение о наставничестве», которое имеется в нашем общеобразовательном учреждении. Практика работы в роли наставника, педагогический опыт, способность и готовность делиться накопленным опытом, позволили мне накопить методическую базу по организации наставничества, которую я успешно использую в работе с молодыми специалистами ([Приложение 5](#)).

Для осуществления наставнической деятельности мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Свой опыт наставничества транслирую в публикации <http://numi.ru/listedit.php>, на выступлениях в рамках заседаний школьного методического объединения, участие в республиканском конкурсе «Планета открытий» в номинации «Комбинированный ЦОР» в 2021. ([Приложение 6](#)). Считаю полезной для начинающей педагогической пары – наставник и молодой педагог подборку художественной литературы, фильмов, педагогической литературы для совместного чтения, просмотра и обсуждения ([Приложение 7](#)), а также подборку нормативных документов, регламентирующих деятельность наставника и молодого специалиста ([Приложение 8](#)).

Принимая на себя обязанности наставника, я открыла для себя ряд преимуществ: во-первых, наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности; во-вторых, при успешном осуществлении данных функций ощущается собственный вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, я получаю удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником; в-третьих, я, как наставник, всегда должна стремиться к самосовершенствованию; в-четвертых, наставничество способствует росту доверия ко мне в педагогическом коллективе; в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, я могу не только делиться собственным опытом с более молодой коллегой, но также и учиться у него, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения и т.п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Перспективы в работе наставника: дальнейшее совершенствование системы работы наставничества с молодыми педагогами, организация обмена и распространение собственного опыта среди педагогов школы и района.

«Технологии — ничто. Что действительно изначально важно и очень правильно — это вера в людей. Дайте им инструменты, и с помощью них они смогут сотворить нечто прекрасное», - говорил Стив Джобс. Новизну описанного опыта работы в качестве наставника вижу в том, что мне удалось собрать определённый инструментарий, полезный для работы начинающей педагогической пары «наставник – молодой специалист».