



Опыт работы наставничества по модели «учитель – учитель»

**Ванчугова Светлана Михайловна,
учитель начальных классов
МОУ СОШ с УИОП №1 г. Советска Кировской области**

Я убедился, что, как бы человек успешно
не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом;
я сам учился у более старых педагогов...
А. С. Макаренко

Молодые педагоги, придя на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. В этот период хорошо, если рядом будет коллега - наставник, готовый поддержать, помочь молодому педагогу.

Тема наставничества меня всегда привлекала. С 2009 года я ежегодно начала посещать Рождественские встречи Шалвы Александровича Амонашвили, который сам был для нас, учителей, Наставником. На этих встречах педагоги делились друг другом своими наработками и все мы учились сотрудничеству. Но это сотрудничество должно было решать не только методическую сторону вопроса, но также приносить радость общения обеим сторонам.

В 2016 году после окончания Советского индустриально- педагогического колледжа, к нам в школу пришла молодая учительница начальных классов Анжелика Николаевна Христюлова. Наше сотрудничество с ней началось еще до начала ее профессиональной деятельности в школе, так как еще во время учебы в колледже, где я являюсь по совместительству преподавателем, Анжелика Николаевна проходила практику в моем классе и продолжилось после того, когда она стала моей коллегой. По нашему обоюдному согласию, мы начали совместную деятельность наставника и наставляемого. Для меня это стало началом формирования опыта в роли учителя – наставника, новой страницей в моей педагогической деятельности,



Я понимала, что для качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя необходим план мероприятий и конкретных шагов. Так как на тот момент по наставничеству официальных документов, разработанных методических рекомендаций не было, то мы опирались на следующие документы:

- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550)

- Положение о методической работе МОУ СОШ с УИОП №1 г. Советска Кировской области.

А также мной был разработан алгоритм, который включал:

- подборку комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;

- проведение диагностики путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям: планирование работы; организация деятельности учителя; контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

- выявление профессиональных проблем на основе анализа проведенной диагностики, собеседование с молодым педагогом, посещение уроков;

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год с учетом выявленных профессиональных проблем;

- разработка карты индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста;

- составление методических рекомендаций для организации работы;

- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;

- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

В дальнейшем данный алгоритм и стал основой для разработки моей программы работы наставника и наставляемого, об опыте реализации которой мне бы хотелось рассказать более подробно.

Авторская программа работы наставника и наставляемого

Цель программы: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодого педагога, осуществление его профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи:

1. Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста.
2. Организовать методическую работу с наставляемым в условиях школы.



3. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.

Основная идея: создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к саморазвитию, самосовершенствованию, самореализации.

Ожидаемые результаты:

1. формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;

2. формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;

3. реализация участниками программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;

Теоретическая значимость: определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемым.

Практическая значимость: позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемого педагога; помощь в достижении личностно-значимых целей.

Элементы технологий для реализации программы: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское наставничество, виртуальное наставничество.

Алгоритм работы

1. Определяем цель.
2. Проводим аудит себя и своего окружения.
3. Определяем направления профессионального и личного развития.
4. Двигаемся к цели.
5. Планируем самопродвижение.

Алгоритм работы реализуется через 4 направления – шаги:

- 1 шаг-** аудит (адаптация);
- 2 шаг-** активное обучение у наставника;
- 3 шаг –** сотрудничество с наставником;
- 4 шаг-** продвижение.

Для фиксации результатов работы мною была разработана тетрадь «Путь к успеху» (на печатной основе), которая составлена в соответствии с моей программой работы.



Описание опыта реализации программы наставничества

1 шаг- аудит (адаптация) .

Участникам наставничества должно быть комфортно работать и общаться вместе. Поэтому наставник и подопечный начинают работу с запроса: наставник предлагает помочь или наставляемый обращается за помощью. Подопечный и наставник формулируют цели своих взаимоотношений и определяют виды и формы сотрудничества (проведение диагностики выявления профессиональных проблем). Составляют расписание, периодичность и длительность встреч. Договариваются о границах в общении и темах, которые остаются только между ними. Выбирают удобный способ связи и планируют встречи.

Нами был составлен график работы и индивидуальный маршрут на первый год педагогической деятельности.

Нам необходимо было решить серьезную проблему: большая часть времени начинающего педагога уходила на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе. Вот с решения этой проблемы и началась работа с Анжеликой Николаевной, так как считаю своей задачей дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям.

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям. Об успешности проведенной работы свидетельствует следующий факт: в феврале 2016 года с целью оказания помощи молодому специалисту по выполнению требований ФГОС ОО по составлению рабочих программ, участники методического объединения школы проанализировали рабочие программы молодого учителя. Нарушений у Христоролюбовой А.Н. не было выявлено.

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.



С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист была ознакомлена с особенностями современного урока, акцент был сделан на то, чтобы необходимый образовательный результат получить, необходимо урок направить на развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель.

Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока как:

-создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками;

- актуализация учениками своих знаний;

- поиск решения проблемы учениками;

- применение знаний учениками.

Кроме того, нами были рассмотрены:

-современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;

- формы работы с обучающимися на уроке;

-система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по русскому языку), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В процессе работы Анжелике Николаевне были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки.

Карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога.

Шаг 1 - аудит (адаптация) (фрагмент из тетради «Путь к успеху»)

План	Цели – результаты	Возможность работы с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
Адаптация к новому месту работы	Адаптация к новым условиям трудовой деятельности; – приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; – изучение особенностей управления школой;	Руководство школы создает условия для легкой адаптации молодого специалиста (знакомство с рабочим кабинетом, представление коллективу, помощь в оформлении	В течение учебного года.	Следует как можно чаще обращаться за помощью к более опытным коллегам, в том числе и к руководству школы.



2023 ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

	– ознакомление с новыми обязанностями.	документации, знакомит с обязанностями, даёт советы).		
Установление взаимоотношений	Установление контактов: – с администрацией школы; – с коллегами; – с учащимися и их родителями.	Опытные педагоги могут дать советы; оказать эмоциональную поддержку начинающему педагогу.	В течение учебного года.	Следует выделять свободное время на общение с коллегами и с педагогом-наставником.
Принятие ролей	Роль учителя	– Усвоение роли педагога; – принятие педагогической деятельности; – умение планировать урочное время; – держать дисциплину на уроке; – умение применять педагогические технологии; – оценивать устные и письменные ответы учащихся; – следить за успеваемостью учащихся; – работа с документацией; – выставление четвертных и годовых оценок и т.д.		
Роль классного руководителя	– Умение находить индивидуальный подход к каждому учащемуся; – выставление оценок в дневники;	Учителя-предметники могут оказать помощь по вопросам организации урока, внеурочного	В течение учебного года.	Следует чаще обращаться к коллегам с различными вопросами по возникающим сложностям. Это поможет



	<ul style="list-style-type: none"> – умение следить за успеваемостью учащихся; –организовывать внеурочную деятельность учащихся; – проведение бесед с учащимися; –посещение «неблагополучных» семей; –следить за посещаемостью; –работа с документацией и журналами; –проведение тематических классных часов и т.д. 	<p>занятия, по проверке тетрадей и выставлению оценок. Классные руководители могут дать советы по организации внеурочных мероприятий, классных часов, поделиться опытом работы со «сложными» детьми, семьями.</p>		<p>преодолеть все трудности адаптации.</p>
--	--	---	--	--

В мои обязанности на данном этапе входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, склонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Анжеликой Николаевной учебных занятий и внеклассных мероприятий, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Приведем пример из тетради «Путь к успеху» по вопросу «Применение педагогических технологий в образовательном процессе».

Этапы	Наставник	Наставляемый	Итог
Я ПОКАЗЫВАЮ	Уроки с применением современных педагогических технологий	Наблюдает, конспектирует	Анализ уроков
Я РЕКОМЕНДУЮ	Изучить основные современные	Изучает	Кластер «Современные



	педагогические технологии		педагогические технологии»
ДЕЛАЕМ ВМЕСТЕ	Разрабатываем технологические карты уроков с применением современных образовательных технологий	Разрабатываем технологические карты уроков с применением современных образовательных технологий	Разработка уроков с применением современных педагогических технологий
ОБОБЩАЮ И МОТИВИРУЮ	Анализ технологической карты урока и составление рекомендаций	Апробация этапов урока	Проведение уроков с применением различных педагогических технологий

На данном шаге мы также начинаем сотрудничество ученическими коллективами, создаем актив каждого класса, который начинает активное взаимодействие.

Шаг 2 - активное обучение у наставника.

Наставник разрабатывает проектную идею, анализирует цели проекта и сопоставляет их с потенциалом подопечного, корректирует план действий, делится советами и списком ресурсов, которые помогут наставляемому довести дело до конца.

Рассмотрим образец из тетради по вопросу «Квест- игра, как современная форма педагогической деятельности»

Этапы	Наставник	Наставляемый	Итог
Я ПОКАЗЫВАЮ	Внеурочные занятия, классные часы с элементами квест-игры	Наблюдает	Обсуждение и анализ
Я РЕКОМЕНДУЮ	Изучить методику проведения квест-игр	Изучает и выбирает квест-игр	Составление тезисов по организации квест- игр
ДЕЛАЕМ ВМЕСТЕ	Разработка квест-игры «Цветок Добра»	Разработка квест-игры «Цветок Добра»	Проведение квест- игры « Цветок добра»
ОБОБЩАЮ И МОТИВИРУЮ	Познакомить коллег с разработкой	Размещение разработки в чате ОУ и электронном издании УрокРФ	Положительные отзывы коллег

Шаг 3 – сотрудничество с наставником



Это основная фаза работы наставника. Наставничество колеблется между молчанием, короткими встречами и активной поддержкой. Наставник должен поддерживать и помогать подопечному, но не запускать проект за него, поэтому постоянно контролирует свое вмешательство. На этом этапе наставник спрашивает себя: «Насколько здесь нужно мое активное участие?» Подопечный запускает проект, проверяет свои способности и навыки. Если нужно, обращается за поддержкой и советами. Наставляемый задает себе вопрос: «Как наставничество удовлетворит мои потребности через самостоятельные действия?»

Пример из тетради «Путь к успеху» по теме «Организация групповой работы»

Этапы	Наставник	Наставляемый	Итог
Я ПОКАЗЫВАЮ	Классические формы групповой работы	Наблюдает	Анализ форм групповой работы
Я РЕКОМЕНДУЮ	Изучить новые формы групповой работы	Изучает новые формы групповой работы	Сравнительный анализ и выбор оптимальных форм групповой работы
ДЕЛАЕМ ВМЕСТЕ	Выбор метода фасилитации и разработка мастер-класса	Выбор метода фасилитации и разработка мастер-класса	Проведение мастер класса «Мировое кафе»
ОБОБЩАЮ И МОТИВИРУЮ	Продолжить работу по проведению совместных мастер классов	Создание клуба для учителей «КОУЧ»	Совместная работа с учителями ОУ через встречи клуба: Креативное объединение учителей.

Карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога.

Шаг 3 - сотрудничество с наставником (фрагмент из тетради «Путь к успеху»)

План	Цели – результаты	Возможность работы с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
Педагогический рост (развитие)	–Участие в семинарах, обсуждениях, встречах;	Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой	В течение учебного года.	Следует как можно чаще участвовать в семинарах,



	–взаимопосещение уроков; –участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; –прохождение курсовой подготовки и т.д.	выступления на различных мероприятиях, а также советует посещать различные курсы повышения квалификации.		форумах, конкурсах, а также своевременно проходить курсовую подготовку.
--	--	--	--	---

4 шаг- продвижение.

На последнем этапе наставник переходит от активной работы к наблюдению. Наставник видит результаты своей работы: навыки, которые развил подопечный, результаты проекта, личности и человека. Наставник и наставляемый подводят итоги сотрудничества, дают друг другу обратную связь.

Этапы	Наставник	Наставляемый	Итог
Я ПОКАЗЫВАЮ	Активная форма обобщения опыта	Изучает и систематизирует активные формы обобщения опыта	Инфографика «Активные формы обобщения опыта»
Я РЕКОМЕНДУЮ	Разработать самостоятельно МК	Разрабатывает МК	Анализ разработки
ДЕЛАЕМ ВМЕСТЕ	Проведение МК на методической неделе в школе	Проведение МК на методической неделе в школе	Взаимопосещение и анализ МК
ОБОБЩАЮ И МОТИВИРУЮ	Представление МК перед методическим сообществом	Представление МК перед методическим сообществом	Тиражирование опыта работы

Карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога.

Шаг 4 - продвижение (фрагмент из тетради «Путь к успеху»)

План	Цели – результаты	Возможность работы с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
Формирование собственной системы работы с учащимися	– Применять на уроках различные педагогические технологии и методы;	Учителя-предметники могут предложить молодому специалисту посетить их урок;	В течение учебного года.	Инициативу, присутствия на уроках коллег; креативность в профессии, чтобы уметь



	– посещать уроки других учителей и перенимать их методы работы; – применение собственного разработанного проекта, мастер-класса	также коллеги могут поделиться личным опытом.		применять различные педагогические технологии и привносить свое в учебную деятельность.
--	--	---	--	---

Таким образом, я проецирую свой опыт на свою подопечную, вместе мы составляем индивидуальную стратегию ее развития и идем к цели по составленному плану. Реализуя одну цель, мы тут же ставим новую. Всю работу с молодым педагогом я строю на плане: я показываю - рекомендую-делаю вместе с ней - обобщаю и мотивирую. Это ежедневное сотрудничество, содружество не только нас, как учителей, но и наших учеников. Это консультации, акции, проекты, уроки, совместные мероприятия, издание газеты, создание книги, поездки, мастер-классы, и просто

«разговоры по душам». Это постоянный успех, профессиональный рост - мой, как наставника, и ее, как наставляемой.

Заключение

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. А проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту: отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей; взаимодействия родителей и педагогов школы на практике.

В настоящее время Христолюбова А.Н. имеет высшее профессиональное педагогическое образование, первую квалификационную категорию, показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на школьном и муниципальном уровнях (например, победитель муниципального фестиваля педагогических идей «Воспитание-хлеб души», 2017 год). Отмечена премией главы Советского района в номинации «Молодые- перспективные», 2019 год. Анжелика Николаевна публикует свои разработки в сети Интернет, на школьном сайте, ее ученики – активные участники очных и заочных олимпиад, конкурсов.

Вместе мы разработали и провели несколько мастер-классов, реализуем социальные проекты «Школьное телевидение» и газета «Первошкольные вести». В 2017 году создана команда учителей для участия в районной интеллектуальной игре «Что?Где?Когда?».

В 2018 году создан клуб «КОУЧ», где стажисты и молодые учителя делятся своими педагогическими находками.

Разработанная и реализованная программа наставничества остается актуальной и в настоящее время, в год педагога и наставника, так как правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.