

Лучшие практики наставничества

ФИО автора(ов) практики полностью	Чаплыгина Татьяна Юрьевна
Количество полных лет (указывается для каждого автора)	53 года
Место работы автора(ов) практики	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №57» г. Курска
Должность автора(ов) практики	Учитель русского языка и литературы
Название практики	Реализация модели наставничества «учитель-учитель» через методическую поддержку молодых и вновь принятых педагогов
Форма наставничества педагогических работников используемая в практике	«Учитель-учитель»
Вид наставничества педагогических работников используемая в практике	Традиционная форма наставничества
Цель	<p>Цель практики: разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>Указанная цель предполагает решение ряда задач:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности; 2) Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; 3) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; 4) Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; 5) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.
Новизна практики	<p>Следуя тенденциям, российские школы меняют модель работы. Пока что сохраняется, но постепенно уходят в прошлое, ФГОСы 2 поколения. Мы уже близко знакомы с моделью коллективного кейсового обучения.</p> <p>Образование стремится к модели 3.0, она предусматривает постановку персональных целей для каждого ученика и учителя, и поиск наиболее удобного способа проверки его знаний. Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог</p>

	<p>в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.</p>
<p>Формируемые компетенции (психолого педагогические, коммуникативные, предметные, методические)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - знание основ общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно; - знание педагогики, психологии, возрастной физиологии, школьной гигиены; - знание методики преподавания предмета, программ и учебников по преподаваемому предмету; знание методики воспитательной работы, средств обучения и их дидактические возможности; - знание современных педагогических технологий продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; - владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование; - использование методических идей, новой литературы и иных источников информации в области компетенции и методик преподавания для построения современных занятий с обучающимися осуществление оценочно-ценностной рефлексии.
<p>Суть практики</p>	<p>В истории МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №57», которая затрагивает много десятилетий, известно множество примеров продуктивного наставничества. Традиционно существует система поддержки молодых педагогов и педагогов, испытывающих трудности методического характера. Молодой педагог никогда не оставался без поддержки, которая заключалась не только в посещении уроков с их последующим обсуждением, помощи в овладении методами и приемами обучения, но и во включении учителя в педагогическое сообщество, сопровождение его личностного и профессионального роста.</p> <p>Наставничество непременно основано на взаимном уважении, продуктивном взаимодействии, работает на развитие как наставляемого, так и наставника. Наставник, работая бок о бок с наставляемым, также «приращивает» навыки, проводит самоанализ и самооценку своей деятельности для того, чтобы продемонстрировать наставляемому наиболее продуктивные, «рабочие» приемы и способы деятельности, привести наиболее весомые доказательства, убедить его на своем примере в необходимости профессионального саморазвития.</p> <p>Результатом целенаправленной, системной наставнической деятельности в школе можно считать неоднократное результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства «Педагогический дебют»,</p>

«Учитель года» и «Самый классный классный», повышение квалификации и прохождение аттестации (получение квалификационной категории) всеми заинтересованными педагогами в течение первых 3 лет работы в школе, минимальную ежегодную сменяемость кадрового состава (отсутствие утечки молодых кадров).

Представляемый в рамках данной практики наставничества опыт также является частью системы методической работы в школе.

Предметом наставничества в данном случае было овладение молодым специалистом, учителем русского языка и литературы, технологией организации образовательного процесса учащихся в рамках системно-деятельностного подхода.

На начальном этапе учитель столкнулся с рядом проблем, а именно отсутствием необходимой дисциплины на уроке, непродуктивной, а иногда и деструктивной деятельностью части учащихся во время урока и внеурочных мероприятий, невозможностью адекватно и обоснованно оценить работу каждого учащегося и пр.

Практика наставничества реализовывалась в течение трех лет. В функцию наставника входило методическое сопровождение овладения учителем структурой современного урока в соответствии с ФГОС НОО, работы учителя над развитием универсальных учебных действий у учащихся класса, включение класса во главе с педагогом в систему общешкольных мероприятий и проектов, осуществление общего контроля за образовательным процессом в классе. А также в функцию учителя-наставника входила разносторонняя помощь в организации освоения предметного содержания, совместная разработка образовательных событий для классов в параллели, привлечение и сопровождение работы учителя в экспертной работе, например, при проверке работ школьного этапа ВсОШ, ВПР, конкурсных материалов и т.д.

Наставничество, хоть и требовало определенных временных затрат с обеих сторон, не являлось дополнительной, «насаждаемой» нагрузкой на наставников и наставляемого, так как вся работа велась непосредственно по ходу осуществления трудовой деятельности. К тому же, очень важную роль сыграло желание наставляемого педагога активно совершенствовать свою педагогическую компетентность, быстрая обучаемость, профессиональная гибкость и легкость в общении.

Механизмом наставничества выступило системное посещение уроков, классных часов, внеурочных занятий и мероприятий в классе с последующим подробным обсуждением каждого из них. В ходе обсуждения проводился самоанализ учителем хода урока, возникших затруднений и положительных моментов. Наставник помогал советом, объяснял, почему, по его мнению, тот или иной режимный момент на уроке не был удачным, и как можно выстроить работу в следующий раз. Закономерно, что инструментом наставничества стало составление технологических карт отдельных уроков, так как их ведение как

	<p>нельзя лучше помогает учителю освоить структуру урока, грамотно планировать время для выполнения заданий разного уровня сложности, вести фиксацию формируемых предметных умений и УУД.</p> <p>Еще одним инструментом выступили универсальные учебные материалы (УУМ), разрабатываемые педагогом под руководством наставника.</p> <p>Механизмом наставничества в формате учитель – учитель стало взаимопосещение уроков наставника и наставляемого. В течение первого года взаимопосещение практиковалось на постоянной основе. Наставник выстраивал уроки таким образом, чтобы наставляемому были максимально понятны структура урока, содержание деятельности на каждом из этапов, обоснованность применяемых форм работы и подбор учебных материалов.</p> <p>При посещении уроков наставляемого учитель-наставник давал практические советы для успешного освоения учащимися предметного содержания, осуществления контрольно-оценочной деятельности по предмету, приемах мотивации и рефлексии деятельности на уроке. Привлечение и сопровождение работы наставляемого в экспертной работе также можно считать одним из важных механизмов наставничества. Участники вместе подробно изучали форматы КИМ, критерии оценивания отдельных видов работ, осуществляли пошаговую проверку и перепроверку с обсуждением основных моментов.</p> <p>Инструментами в данном случае послужили листы продвижения по уроку, карточки для учащихся, шаблоны учебных и учебно-познавательных заданий по предметам, рефлексивные карты и другие учебные материалы, которыми наставник охотно делился с наставляемым, а затем и помогал составлять собственные по аналогии.</p>
<p>Необходимые ресурсы для реализации практики</p>	<p>1) Информационные: библиотека и читальный зал, компьютер с выходом в Интернет, учебные и методические.</p> <p>2) Интеллектуальные: педагог, имеющий опыт наставничества.</p> <p>3) Технические средства обучения: видеопроектор, интерактивная доска; компьютеры.</p>
<p>Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики</p>	<p>Результат организации работы наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации. ✓ Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. ✓ Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе. ✓ Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри школы. <p>Результатом данной практики наставничества стало становление</p>

молодого педагога как профессионала, а также активного участника педагогического сообщества как на школьном, так и на муниципальном и

уровнях. Учителю неоднократно выражена благодарность от родителей учащихся класса за качественную организацию образовательного и воспитательного процесса. Учитель также получил благодарность от

родителей за организацию на высоком уровне дистанционного обучения в 4 четверти 2021-2022 учебного года.

На школьном уровне наставляемый педагог неоднократно выступал на методических совещаниях, педагогических советах, семинарах, входил в экспертные группы по проверке проектных работ, работ школьного этапа всероссийского конкурса сочинений, ВсОШ, ВПР, конкурсных материалов и пр.

Необходимо отметить также проведение учителем мастер-класса в марте 2022 года на школьном методическом совете «Современный урок» для новых педагогов и педагогов, испытывающих трудности методического характера.

В ходе реализации практики наставничества накоплены учебные и методические материалы, которые не только применяются в работе учителя на постоянной основе, но и могут быть применены в качестве раздаточного материала для заинтересованных педагогов – шаблоны технологических карт, УУМ, учебных заданий, алгоритмов и листов продвижения по уроку и т.п.

Накопленный опыт и материалы уже сегодня применяются в наставнической деятельности по отношению к другим педагогам школы – молодым специалистам, начавшим работу в 2022-2023 учебном году. В данный момент идет формирование новых наставнических пар и групп. (приложение)

Таким образом, считаем данную практику наставничества успешной.

Так как используемые механизмы и инструменты являются универсальными и подходят для работы с педагогами на любом уровне общего образования, описанная практика легко поддается масштабированию и применима полностью или частично в любой общеобразовательной организации.