

**ОПИСАНИЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»:
ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА... (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)**

*Тютерева Наталья Юрьевна,
Чернова Екатерина Фёдоровна,
учителя начальных классов
МБОУ школа № 94 г. о. Самара*

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

А. С. Макаренко

Ежегодно в школы приходит работать немалое количество молодых преподавателей. Естественно, в первое время у них возникают вопросы, ответы на которые они не смогут найти в книжках. Помочь в этом может только четко спланированная система наставничества. Именно эту идею и высказал много лет назад А. С. Макаренко. И действительно, невозможно стать хорошим педагогом, если не учиться у более опытного старшего поколения.

Мой педагогический путь начался в далеком 1993 году. Я пришла работать в школу № 94 молодым специалистом после окончания обучения в педагогическом училище. Как любой начинающий педагог я столкнулась с большим количеством проблем. Преодолеть трудности и стать хорошим учителем мне помогла мой наставник Япрынцева Светлана Николаевна. Тогда она была завучем по начальным классам и куратором молодых специалистов. Благодаря ее наставничеству я преодолела сложный путь от начинающего до опытного педагога.

На данный момент мой педагогический стаж составляет более 30 лет, из которых более 10 лет я уже являюсь завучем по начальным классам. За этот промежуток в разные годы в нашу школу пришло 4 начинающих педагога, не имеющих опыта работы в школе. Естественно, когда они начали свой педагогический путь, то столкнулись с трудностями, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникло множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личной.

В 2010 году в нашу школу пришла работать учителем начальных классов моя коллега, Чернова Екатерина Фёдоровна. Помочь ей в освоении педагогической профессии руководство школы доверило мне. Для реализации поставленной задачи я обратилась к опыту работы своего наставника [2] – составление индивидуального образовательного маршрута.

Целью составления индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачи:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;

- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Моя работа по оказанию наставнической помощи носило направляющий и рекомендательный характер. В общей сложности наставником молодого специалиста я была четыре года.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило:

- ознакомление начинающего учителя со школой, классом и коллективом;
- знакомство с основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю;
- изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности, круга досугового общения;
- обучение, контроль и оценка самостоятельного проведения Екатериной Федоровной учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- оказание молодому специалисту помощи в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий;
- выявление и совместное устранение допущенных ошибок.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год; индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста;
- подбор комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка 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.

Моя работа как наставника началась с собеседования, тестирования и анкетирования. Также я посетила первые уроки своей подопечной. Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, посетив её уроки, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе;
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации;
- сложность в общении с родительским коллективом.

Знаний по предметам у моей подопечной было достаточно. Однако мы столкнулись с трудностями в методике преподавания. Для решения этой проблемы мы пошли проверенным путем: взаимопосещение уроков, детальный разбор и обсуждение этапов урока, разбор ошибок и их устранение. Каждую новую тему Екатерина Федоровна начинала с обсуждения проведения урока со мной как с наставником, затем посещала мои уроки, чтобы наглядно все это увидеть, и только после этого осуществляла на практике. Затем мы обговаривали проведенный урок, находили ошибки (методические, речевые, логические и др.) и старались их исправлять. Такой подход, подмеченный нами из работы Л. С. Пастуховой [5], мы применяли на всех уроках в рамках предметов начальной школы.

Большую роль в работе учителя играет умение общаться с родителями. Для начинающего педагога – это очень сложно правильно выстроить отношения с родительским коллективом. Поэтому мы уделяли внимание подготовке и проведению родительских собраний. Для этого я как наставник приглашала Екатерину Федоровну на свои родительские собрания, а потом мы с ней составляли план проведения собрания, который она реализовывала в своей работе.

Умение методически правильно проводить уроки и найти общий язык с родителями – это было самое главное в первый год работы наставничества. В дальнейшем нами были рассмотрены:

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;
- формы работы с обучающимися на уроке;
- система оценивания полученных результатов и выставления текущих оценок.

Однако взаимопосещение уроков не прекратилось, так как сложности в преподавании все еще были.

В нашей школе еще со времен моего наставника сохранилась традиция посещения уроков своих коллег с целью обогащения методической копилки. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы, которые можно увидеть на уроках своих коллег способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности, способствуют вхождению молодого педагога в коллектив школы.

По истечении четырех лет нами были достигнуты следующие результаты:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. Например, она неоднократно выступала на различных научных и практических конференциях, давала открытые уроки, проводила мастер-классы, выступала автором научных статей. Кроме того, в 2012 году Екатерина Федоровна приняла участие в районном этапе конкурса «Учитель года» и стала победителем в номинации «Успех года». В 2021 году стала финалистом городского этапа «Учитель года» и стала участником зонального этапа. И, как итог, в 2020 году защитила высшую категорию.

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, директор школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками. Такой подход к обучению молодых специалистов в нашей школе реализуется на протяжении нескольких десятков лет.

Но не секрет, мы с вами живем в эпоху новых технологий. И современный урок требует от учителя умения не только грамотно строить урок, но и использовать цифровые образовательные технологии. В связи с этим администрация школы приняла решение назначить наставником нового специалиста Екатерину Федоровну. Обобщая опыт старшего поколения учителей и подход к работе в системе наставничества, Екатерина Федоровна продолжила эти традиции в работе с новым молодым специалистом нашей школы, Новиковой Оксаной Романовной.

Изучив методическую литературу и, прежде всего, работы Д. Ф. Ильцова [3], О. Н. Шиловой [6] по теме наставничества, она обратилась к кейс-методу, который помогает начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс.

Применение кейс-метода в деятельности педагога-наставника позволяет выявить актуальные интересы молодого специалиста, развивает активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию.

Структура кейс-метода:

1. Этап знакомства (определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста).
2. Этап поддержки – помощи (скоординировать внимание молодого специалиста на требованиях к организации учебного процесса, оформлению документации, на формы и методы организации урока и внеурочной деятельности).
3. Этап планирования – проектирования (совместное планирование педагогической деятельности и работа по самообразованию).
4. Этап стажировки (взаимопосещение уроков и внеурочных занятий с их последующим обсуждением).
5. Этап контрольно-оценочный (наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению функциональных его обязанностей).

В целом кейс-метод позволил выявить актуальные интересы и мотивы молодого педагога и, как следствие, развивать навыки самостоятельного проектирования не только отдельных образовательных ситуаций, но и процесса своего становления как педагога. Этот метод открывает перспективы профессиональной реализации для каждого начинающего педагога. Также на данном этапе начали постепенно привлекать Оксану Романовну к посещению открытых уроков старших коллег, к участию в методическом объединении учителей начальных классов на базе нашей школы и городских мероприятий.

Новизна данного опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого учителя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодого учителя к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

В завершении хочется сказать, что система наставничества обязательно должна присутствовать в любой школе, где есть молодые специалисты. Ведь это универсальный способ поддержки педагогов и передачи наставником своих профессиональных знаний, умений и навыков. Только так подопечные будут более подготовлены к самостоятельной деятельности, поможет им закрепиться в профессии и на рабочем месте.

Литература

1. Гаспаршвили А. Г. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-sotsialnyy-fenomen-sovremennye-vyzovy-i-novye-realii/viewer> (дата обращения: 03.03.2023).
2. Долгушева А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost/viewer> (дата обращения: 07.03.2023).
3. Ильясов Д. Ф. Применение кейс-метода для развития психолого-педагогической компетентности учителей, взаимодействующих со сложными контингентами обучающихся. – URL: <https://scup.org/primenenie-kejs-metoda-dlja-razvitiya-psihologo-pedagogicheskoy-kompetentnosti-140251050> (дата обращения: 03.03.2023).
4. Липатов С. Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-protsess-razvitiya-i-motivatsii-molodyh-spetsialistov-i-nastavnikov/viewer> (дата обращения: 17.03.2023).
5. Пастухова Л. С. Наставничество как социально-педагогический ресурс повышения качества подготовки будущих специалистов. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-sotsialno-pedagogicheskiy-resurs-povysheniya-kachestva-podgotovki-buduschih-spetsialistov/viewer> (дата обращения: 27.03.2023).
6. Шилова О. Н. Современные модели наставничества начинающих учителей / О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ахтиева // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – 2018. – № 4. – С. 65–69.