

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4» с. Красное
Грачевского муниципального округа Ставропольского края

Методическая разработка

**Практика наставничества «Наставник – молодой педагог»
в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 4» с. Красное
Грачевского муниципального округа Ставропольского края**

Автор:
Васильева Евгения Владимировна,
учитель начальных классов

2023 г.

Оглавление

Пояснительная записка	3
Практика наставничества «Педагог – педагог»	5
Нормативно-правовая основа наставничества на уровне образовательной организации	6
Содержание деятельности педагогов-наставников	7
Методический коучинг как эффективный инструмент к анализу современного урока (занятия)	14
Список литературы	21
Приложения	22

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

В данной методической разработке описана практика наставничества в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №4» (далее МКОУ СОШ 4).

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в настоящее время обучение сотрудников образовательных организаций производится в рамках внедрения №122-ФЗ от 02.05.2016 г. «О профессиональных стандартах в РФ». В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества. От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Наставничество в МКОУ СОШ 4 мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку. Но в системе образования можно говорить о наставничестве не только между различными категориями сотрудников, но и между обучающимися.

Цель работы: описать практику наставничества в МКОУ СОШ 4 «педагог-педагог».

Задачи работы:

- определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога в МКОУ СОШ 4;

- сформировать ориентиры для администрации образовательных учреждений, ведущих практику наставничества и педагогам-наставникам;

- проанализировать влияние практики наставничества на положительную динамику качества образовательного процесса в учреждении.

Предмет: практика наставничества в общеобразовательном учреждении.

Объект: наставничество, как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций у педагогических работников и психолого-педагогического сопровождения в отношении молодых специалистов.

Эффективность практики наставничества в МКОУ СОШ 4 заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога, развитие его творческого потенциала, а, в конечном счёте, рост уровня профессиональных и личностных компетенций и положительная динамика качества всего образовательного процесса в учреждении.

Адресность: опыт может быть полезен для изучения студентами профильных ВУЗов, менеджерами и администрацией образовательных организаций, рекомендован для реализации в учреждениях общего и дополнительного образования.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

Наставничество в МКОУ СОШ 4 – это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных сотрудников. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Цель института наставничества - оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого учебно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала общеобразовательного учреждения.

Наставничество, как практика в МКОУ СОШ 4:

- это эффективный способ решать сложные проблемы отдельных категорий людей (ученика, родителя, молодого специалиста, опытного педагога, управленца);
- это добровольческая практика (именно благодаря добровольчеству наставников многие рабочие ситуации находят правильные решения);
- это механизм, с помощью которого люди могут прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить;
- это движение с целью добиться большего влияния на собственную жизнь и профессию (помогая другим, наставники обретают уверенность в своих способностях, оттачивают профессиональные компетенции, формируют новые социальные связи).

В МКОУ СОШ 4 реализуется следующая модель наставничества:

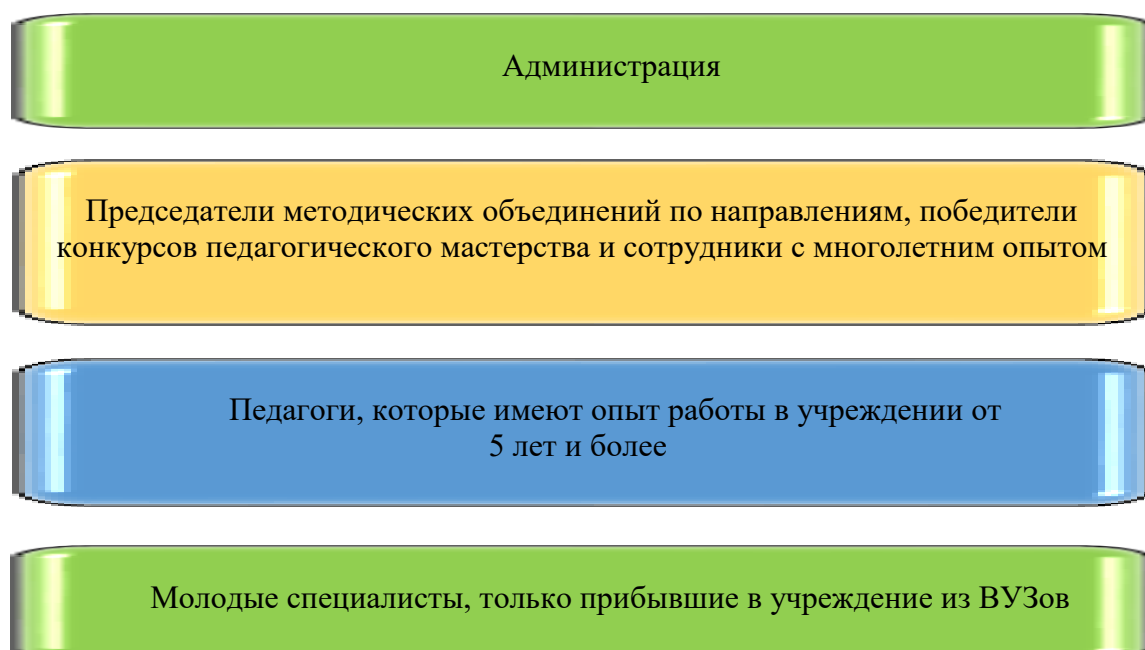


Рис.1 Модель наставничества в МКОУ СОШ 4

К наставникам различных уровней предъявляются высокие требования к личностным компетенциям:

Гибкость мышления – это умение быстро оценивать ситуацию, быстро обдумывать и принимать необходимые решения, легко переключаться одного способа действий на другой.

Критичность мышления – умение не считать верной первую, пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения только взвесив все «за» и «против».

Коммуникативные способности – умение говорить простым и доступным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним в общении, уметь слушать и слышать наставляемого.

Толерантность – терпимость к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного и даже неприемлемым для наставника.

Эмпатия – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способность к сочувствию. Наставник не должен обладать чрезмерным уровнем эмпатии, т.к. чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически наставляемыми для реализации собственных целей. Наставнику (специалисту образовательной организации) желательно иметь комплекс знаний в области психолого- педагогических дисциплин.

Рефлексия – способность к осмыслению собственной деятельности, слов и эмоций с целью саморегуляции.

Эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Нормативно-правовая основа наставничества на уровне образовательной организации

1. ФЗ РФ №273 «Об образовании в РФ», ст.28,47,48.
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Положение МКОУ СОШ 4 с.Красное о наставничестве.

5. Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников.
6. Приказ о назначении наставников.
7. Примерный план работы наставника с молодым специалистом, форма отчета наставника о проделанной работе.
8. Примерный план индивидуального развития молодого специалиста.
9. Примерные локальные акты: Положение о конкурсе «Педагогический дебют», Положение о Школе молодого специалиста и др.

Содержание деятельности педагогов-наставников

1. Функциональные обязанности педагога-наставника.

Успешный наставник – это опытный педагог, не только обладающий профессионально-личностными воспитательными качествами, но знающий, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечными. Его задача – выявить, что именно нужно его молодым специалистам, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений. Одно из главных условий – это выстраивать партнерские отношения.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- открытость;
- компетентность;
- соблюдение норм профессиональной этики.

Наставник – это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным, роль же надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника.

Наставнику нужно помнить о четырех важных моментах:

Взаимосвязь – построение доверительных взаимоотношений с подопечными. Отношения должны быть доверительными, присутствовать взаимное уважение и желание работать **ВМЕСТЕ**.

Наставникам следует:

- общаться с подопечными сквозь призму доброжелательного отношения, так как взаимодействие более продуктивное;
- обращать внимание на мысли и чувства подопечных. Добиться наилучших результатов поможет разъяснение, а не осуждение;
- уважать конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее. Работа молодого специалиста

не может обсуждаться с кем-либо, кроме ситуаций, когда наставник, с разрешения молодого специалиста, обсуждает его работу с методистами или администрацией школы, ответственными за развитие данного учителя. Наиболее продуктивным будет приглашение этих специалистов после проведенных занятий, чтобы после окончания процесса наставничества был осуществлен плавный переход и продолжение развития молодого специалиста в зоне его ближайшего развития.

Формирующее оценивание – объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения.

Задача наставника:

- собирать и анализировать количественную (цифры, данные, проценты и т.д.) и качественную (эмоции, часто употребляемые слова во время бесед и ответов на вопросы) информацию, чтобы определить компетентность молодого специалиста и зоны его роста. Прежде всего, важна информация о том, что умеют и чего пока не умеют его молодые специалисты;

- не использовать данную информацию для вынесения категоричных оценок. Она нужна для того, чтобы наставник мог принимать взвешенные решения, основанные на информации из разных источников;

- определять методы и стратегии, которые помогут молодым специалистам преодолеть трудности; что поможет молодым учителям лучше воспринять, обработать и усвоить информацию.

Коучинг – это процесс реализации поэтапного развития и обучения подопечного.

Роль наставника:

- делиться профессиональным опытом, демонстрировать примеры и помогать выработать стратегию. После каждого проведенного урока они вовлекают молодых специалистов в процесс рефлексии посредством вопросов о том, достигнуты ли поставленные задачи, что получилось и не получилось реализовать из запланированного;

- умение задавать стимулирующие вопросы, это самый главный навык наставника. Именно это помогает открыто рассказать о своих ожиданиях, убеждениях и понимании ситуации молодым специалистам;

- научить подопечных принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).

Суть коучинга в наставничестве заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное совместное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов.

Поддержка – помощь подопечному в поиске собственного пути.

Наставники учат подопечных предсказывать возможный ход событий, не бояться принимать взвешенные решения и идти на обоснованные риски, а также предпринимать соответствующие действия.

Важная цель наставника – довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя.

Чтобы достичь этого, наставникам необходимо:

- с уважением относиться к мыслям и чувствам подопечных;
- давать подопечным возможность принимать решения по сбору и оценке данных для определения своих потребностей и зон роста;
- давать возможность подопечным анализировать свои собственные мысли и действия;
- поощрять желание подопечных прокладывать свой путь к улучшению процесса обучения.

Для выявления наставника возможно использование анкеты **«Как выявить хорошего наставника?»** (Приложение 1.)

Руководители образовательных организаций могут использовать данную анкету для подбора потенциальных наставников; учителя-наставники также могут использовать ее, чтобы убедиться, подходят ли они на роль наставника.

Кандидат-педагог должен получить, по меньшей мере, 15 положительных отметок, чтобы стать наставником.

Рекомендуется, чтобы наставники и закрепленные за ними подопечные преподавали разные предметы. Практика и исследования показывают, что когда учителя одного предмета начинают анализировать занятие, фокус подсознательно направляется на содержание предметной области (приведенные примеры, вопросы, предложенные факты по содержанию темы и так далее), а не на методику преподавания или эффективность урока в целом. Очень часто наблюдается ситуация, когда из-за внимания к одной информации из предметной области теряется целостный анализ урока и возникают бессмысленные споры.

К тому же наставник, в первую очередь, является проводником ко всем сферам деятельности учителя и может пригласить нужного учителя-предметника на урок.

2. План развития молодого специалиста

Программа деятельности педагогов-наставников предназначена для молодых специалистов, которые только начинают работать в образовательной организации и совершенно не знакомы с профессиональными обязанностями. Или педагогов, которые завершили

первый или второй год работы в организации и сталкиваются со сложностями в проведении занятий по своему предмету или общении с учениками и их родителями.

Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

Таблица 1

Технологическая карта этапов деятельности педагогов-наставников

Этапы	Содержание		
	Задачи	Формы работы	Методы, приемы
1. Адаптационный	1) Определить уровень сформированности профессионально-значимых качеств; 2) разработать программу адаптации и профессионального становления молодого специалиста	Индивидуальная	1) Диагностика; 2) посещение наставником уроков (занятий) молодого специалиста, организация их самоанализа; 3) стимулирование всех форм самостоятельности, активности в образовательном процессе; 4) формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: - репродуктивные, - наблюдение, - анкетирование, - беседа
2. Проектировочно-деятельностный	Сформировать осознанную позицию и потребность у молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных ранее	Индивидуальная, групповая	1) Работа над темами самообразования, планирование индивидуального плана развития, методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание; 2) ведение «Портфолио молодого специалиста». Методы: - информационные (лекции в «Школе молодого педагога», мастерские педагогов, он-лайн вебинары и др.); - творческие: (проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество)
3. Рефлексивный	1) Сформировать у молодого специалиста способность и стремление к рефлексии собственной деятельности; 2) развить умения критически оценивать	Индивидуальная, групповая, коллективная	1) Педагогическая рефлексия; 2) участие в профессиональных дискуссиях; 3) посещение и анализ открытых уроков (занятий); 4) развитие творческого потенциала молодых специалистов, мотивация участия в инновационной деятельности.

	процесс профессионального становления и развития; 3) самостоятельно управлять своим профессиональным развитием		Методы: - комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)
--	---	--	--

На *адаптационном этапе* наставник должен учитывать, что профессиональное становление молодого специалиста связано в первую очередь с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию своих способностей и возможностей. Именно на этом этапе важно наставнику организовать диагностическое сопровождение методической работы с молодыми педагогами. Выявить проблемы, которые они испытывают в начале своей деятельности. Основными методами работы на первом этапе является: результаты диагностики и посещение занятий (уроков), с последующим выходом на индивидуальную беседу по выявлению возникающих затруднений.

В первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоёвывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». За его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем его уроки (занятия), классные часы, внеурочные мероприятия начинает посещать администрация с целью оказания методической помощи.

Основная нагрузка ложится на плечи наставника: посещение и анализ уроков (занятий) (не менее двух в неделю), помощь в их планировании, индивидуальное консультирование.

Как показывает практика не совсем эффективно в первые месяцы читать молодому специалисту лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в большей степени практических советах и практических формах работы.

Следует в первую очередь (в первый месяц работы) педагогу-наставнику обратить внимание на:

- требования к организации учебного процесса в организации;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуговой деятельности детей;
- ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Необходимо наставнику обеспечить поддержку молодым специалистам в области:

- разработки образовательной программы по предмету и УТП уроков;
- разработки программы по внеурочной деятельности;
- подготовки, проведения и анализа урока (занятия);
- подбора форм, методов и приемов обучения;
- основ в области управления уроком (дисциплина) и др.;
- работы с родителями и администрацией;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- разработки программы индивидуального развития (собственного профессионального роста);
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- подготовки к предстоящей процедуре аттестации.

С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. На этом этапе используются подготовленные инструкции, «памятки» по различной тематике, например:

- «В помощь учителю в проведении первых уроков»;
- «В помощь молодому классному руководителю»;
- «Методические рекомендации по подготовке и проведению родительского собрания»;
- «Как организовать дисциплину в классе и завоевать авторитет?»;
- «Как планировать свой день, чтобы многое успеть»;
- «Как правильно оформлять школьную документацию»;
- «Как удержать внимание учеников на уроке (занятии)» и др.

В этот период полезны совместные посещения наставником, заместителем директора по УВР и молодым специалистом уроков и занятий других педагогов образовательной организации (не только открытых, показательных, но и обычных).

В процессе наблюдения уроков или занятий, их анализа особое внимание следует обращать на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, знакомить с методами и приемами работы опытных учителей, наставника, руководителя. Это способствует формированию тех качеств, которые и определяют степень мастерства будущего педагога.

Положительный эффект дает прием – индивидуальная предварительная помощь в подготовке урока (занятия). Молодой специалист предварительно читает нужные разделы учебника, методических пособий, осуществляет подбор материала, оборудования, задач, примеров, упражнений, решает задачи, готовит опыты, составляет конспект урока. Затем наставник помогает согласовать цели и задачи урока с его содержанием, дает практические

советы, помогает высчитать время на каждый этап урока или занятия и на каждое задание. Примерно в этом же направлении оказывается помощь и в проведении воспитательных мероприятий.

Посещая занятия молодых специалистов, просматривая планы, проверяя знания учеников, администрация школы, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации.

Опыт организаций региона показывает высокую мотивацию молодого специалиста к освоению и приобретению профессионально значимых качеств в первые полгода работы за счет следующих условий:

- привлечение молодых специалистов к участию в общественной жизни коллектива;

- совместные коллективные дела, которые формируют у него общественно значимые интересы;

- поддержка идей и предложений по усовершенствованию образовательного процесса, поддержка инициатив, что содействует развитию его творческих способностей и раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста (например, использование новых форм работы, современных дидактических средств, различных дистанционных платформ и ресурсов на уроке и т.д.).

Сохранение и наращивание уровня мотивации к профессиональной деятельности, к освоению современных образовательных технологий и самообразованию различными способами – главная проблема следующего этапа.

На *проектировочном этапе* целесообразно составить перспективный план развития подопечного. Наставникам необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет осуществлять в профессиональной деятельности. На основе полученных ответов молодого специалиста наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного. На данном этапе молодому специалисту предлагается заполнить анкету (*приложение 2*).

Наставнику необходимо объяснить молодому специалисту порядок заполнения анкеты:

- во-первых, никто не проверяет и не оценивает способности молодого специалиста;

- во-вторых, данные не передаются администрации и не влияют на оплату труда или продвижение по службе.

Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в организации научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста. Анкета служит неким ориентиром и основана на требованиях ФГОС и профессионального стандарта педагога Российской Федерации. Анкету специалист может заполнить самостоятельно или совместно с наставником. Если это происходит в присутствии наставника,

необходимо задавать наводящие вопросы, но ни в коем случае нельзя подводить итог за подопечного и навязывать свое мнение.

Заполненная анкета позволяет узнать многое о самооценке молодого специалиста, умении адекватно воспринимать ситуацию и оценивать собственные знания и навыки, открытость к обратной связи и др.

Как показывает практика, некоторые подопечные недооценивают себя. Не комментируйте их действия для того, чтобы не усугубить сложившуюся ситуацию, потому что они уже чувствуют себя неуверенно. Задайте молодому специалисту ряд вопросов: «Почему вы так себя оцениваете? Объясните мне, пожалуйста, подробнее, что вы понимаете под словом ...».

Если молодой специалист убежден в том, что обладает умениями на уровне «А» (очень низкий уровень компетентности) во всех областях, оставьте заполненную анкету в том виде, в каком она есть. Попросите подопечного расставить приоритеты и указать сферу важнейших для него потребностей. Задайте вопрос: «Над каким пунктом вы бы хотели поработать в первую очередь?».

При анализе первого занятия (урока) постарайтесь акцентировать внимание подопечного на тех областях, в которых молодой специалист проявляет себя лучше всего. Используйте конкретные доказательства, чтобы подтвердить то, о чем вы говорите. Затем приложите все усилия, чтобы убедить подопечного изменить свою самооценку на более реалистичную.

Если молодой специалист имеет завышенную самооценку и убежден в том, что оценка потребностей правильная, не нужно настаивать на своем мнении (даже если вы знаете, что ранее он не занимался этими вопросами). Не вступайте в дискуссию, не увидев подопечного в деле. Главное необходимо выбрать зону роста, в этом помогут грамотные конструктивные вопросы. Постарайтесь вместе найти пробелы и выделите их для подопечного в качестве фокуса для дальнейшего развития.

После заполнения анкеты и определения зон роста подопечных наставникам необходимо составить индивидуальные планы развития для каждого молодого специалиста (*приложение 3*). В приложении приведена таблица, которую можно использовать как пример. Можно составить более сложный и детальный план.

Методический коучинг как эффективный инструмент к анализу современного урока (занятия)

На первых этапах работы молодому специалисту важно оказать помощь в разработке современного урока (занятия). Важно, чтобы это был совместный процесс работы наставника и подопечного, чтобы слова не расходились с делом. Для этого предлагается осуществлять это в формате методического коучинга.

Методический коучинг – это способ взаимодействия, направленный на то, чтобы наставник систематически:

- повышал у молодых специалистов уверенность в себе;
- помогал им вести уроки (занятия) на более высоком профессиональном уровне;
- улучшал достижения обучающихся с помощью внедрения методик эффективного обучения, современных педагогических технологий;
- развивал рефлексивную культуру и критическое мышление.

Цикл включает в себя 3 стадии:

- обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15–30 минут до начала урока);
- ПРОСМОТР урока (45 минут, или 1 занятие);
- обсуждение ПОСЛЕ урока (в течение 15–30 минут сразу после урока).

Стадия 1: обсуждение ДО урока

Цели обсуждения до урока:

- создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным;
- оказать практическую помощь по усовершенствованию урока (занятия);
- дать возможность для внесения изменений, если есть необходимость;
- предварительно обсудить эффективность используемых приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время урока (занятия).

Условия комфортности (почувствовать себя «в своей тарелке»):

- сидеть рядом со своим подопечным, а не напротив;
- начинайте обсуждение с сильных сторон плана урока (занятия), чтобы усилить уверенность молодого специалиста в своих стараниях;
- выделяйте моменты, на которые подопечному следует обратить особое внимание;
- задавайте грамотно составленные вопросы, которые должны позволить молодому специалисту продумать процесс принятия решений во время планирования урока (занятия) и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана и возможным проблемным зонам.

Наставнику важно:

- дать молодому специалисту советы по решению непредвиденных сложностей;
- помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях;
- дать молодому специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план урока.

Стадия 2: ПРОСМОТР урока

Во время просмотра урока наставнику необходимо целенаправленно

наблюдать за взаимодействием между педагогом и его/ее учениками (воспитанниками).

Следует дословно записывать примеры характерного поведения подопечного во время урока: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют учащиеся.

Важно отмечать, как ученики (воспитанники) демонстрируют свои знания (путем фиксации конкретных результатов, либо при помощи фотографий, снятых в классе во время урока (занятия)), чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства.

Чаще всего, анализируя урок (занятие), наставники допускают ошибки: записывают больше отрицательных моментов и упускают положительные, которые после завершения урока (занятия) вспомнить будет крайне сложно, а отсутствие таковых во время анализа может заставить молодого специалиста разочароваться в себе и засомневаться в своей компетентности.

Стадия 3: обсуждение ПОСЛЕ урока

Важно отметить с самого начала, что наставнику следует построить обратную связь на основании действий молодого специалиста, а не исходя из особенностей его личности. Все комментарии должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами.

Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует урок и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа проведенного урока (занятия) молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов.

Пример вопросов, которые лежат в основе модели методического коучинга:

1. *Распознавание чувств/восприятий.* Что вы чувствуете по поводу своего урока/занятия? Какие чувства, мысли после проведенного урока/занятия?
2. *Вспоминание взаимодействий.* Какая часть урока/занятия вызвала это чувство?
3. *Анализ причин.* Как вы думаете, из-за чего так случилось?
4. *Определение способов улучшения.* Как вы думаете, что можно сделать, чтобы улучшить свой урок/занятие? Что бы вы изменили в своем уроке/занятии?
5. *Обобщение обучения.* Чему Вы научились? Что приобрели?

Наставнику важно понимать, что молодой специалист отвечал на ваши вопросы осознанно. Необходимо поделиться своими идеями и советами, но ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Важно очень тонко чувствовать вашего подопечного и предоставлять ему формирующую

обратную связь. Такая обратная связь не позволит молодому специалисту закрыться, у него не опустятся руки от непонимания, что и как делать дальше. Беседа должна подкрепляться примерами наставника простыми приёмами, с возможностью применения на следующем уроке/мероприятии, чтобы адресно решить возникшую проблему.

Обсуждение после урока/занятия должно быть:

- своевременным (ни в коем случае не соглашайтесь на обсуждение в конце дня или на следующий день);
- конфиденциальным;
- сфокусированным на собранных данных;
- не оценочным/не осуждающим;
- мотивирующим подопечного к рефлексии;
- созданным для стимуляции роста начинающего специалиста.

Помните, что недостаточно просто произносить фразы: «Больше работайте с классом», «Вовлекайте ребят в процесс обучения и взаимодействия», «Сделайте так, чтобы ребята были активны на занятии». Наставнику необходимо с самого начала давать конкретные примеры, например, для того, чтобы активно вовлечь в процесс обсуждения на уроке, я предпочитаю давать ребятам прием «закончи фразу» и т.д.

Чтобы молодым специалистам понять целостность урока/мероприятия наставнику важно их пригласить на свой урок/занятие. Чтобы они увидели, как план претворяется в жизнь, как некоторые части урока/мероприятия специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учеников для лучшего усвоения материала. Наставнику важно искренне продемонстрировать, что идеальных уроков нет и продемонстрировать умение искренне и глубоко рефлексировать.

Развитие навыков рефлексии молодого специалиста

На этапе рефлексии цель наставника – довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного педагога. Для этого очень важно обучить его навыкам рефлексии и саморазвития.

Навык эффективной рефлексии развивается медленно и болезненно, не только у молодых специалистов, но и опытных. Один из эффективных инструментов – глубокая рефлексия о ваших успехах и зонах роста вслух на глазах у подопечных.

На *рефлексивном этапе* усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Формы для обучения навыков рефлексии:

- проблемно-деловая игра;
- рефлексивно-деловая игра;
- работа в составе творческой группы;
- лекция, семинар, практическое занятие;
- педагогические чтения;
- «педагогический ринг»;
- ярмарка педагогических идей;
- просмотр отснятых уроков/мероприятий;
- групповые и индивидуальные консультации;
- посещение и анализ открытых уроков, мастер-классы;
- педагогические мастерские.

Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой педагог изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др.

Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым специалистам развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограниченности. Важно, чтобы учитель погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения:

- *метод самонаблюдения* как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий;

- *метод интроспективного анализа* как своеобразная техника "исследования себя". Интроспективный метод – метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания. Побуждение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии как процесса получения знаний о себе самом. Предлагаются темы для размышлений, написаний эссе и сочинений, выражение мыслей любым образом по темам: «В чем проявляется моя уникальность?», «Свобода и дисциплина в образовании», «Почему нужно доверять друг другу?» и др.

- *ведение дневника* – один из методов, позволяющий преодолеть фрагментарность и ситуативность в понимании человека. В психологии этот метод настолько редок в исследованиях, настолько и ценен. Дневники обладают важнейшим свойством – лишены избирательности исследовательского взгляда, а потому целостны, они исключены

исследовательской оценки, включены в жизнь исследуемого естественно, органично, как эмоциональное содержание человеческих отношений. Можно предложить специалистам вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов-неуспехов;

- *метод игры*. Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров;

- *тренинговый метод* – способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих;

- *метод философствования*. Тождественен методам размышления, рассуждения. Может быть реализован через анализ художественных произведений, видеофильмов, чтение текстов по проблемам учительства, отношений с родителями и обучающимися и т.д.;

- *метод микрообучения и самоанализа*. Данный метод имеет огромную значимость в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей. Помимо рефлексии, микрообучение как педагогический метод способствует совершенствованию психолого-педагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности. Аналогичным является кейс-метод (от англ. case – случай, ситуация, дело), один из популярных активных методов обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре;

- *аутоскопия или самонаблюдение* позволяет молодому специалисту получить картину своего поведения на основе строго объективной его фиксации. Увидеть себя во время проведения урока со стороны, проигрывания учебной ситуации – подобный опыт открывает человеку многое такое в нем самом, что подчас его просто изумляет. При просмотре видеозаписи участники обнаруживают собственные недостатки и действия, которые не замечаются во время реального занятия. Это обратная связь ведет к познанию себя и самокритике, что в большой степени способствует изменению поведения. Педагоги, имеющие такой опыт рефлексии, начинают спокойнее принимать критику в свой адрес.

Все предложенные методы тесно взаимосвязаны друг с другом, проникают один в другой, и порой, дифференцированы лишь на бумаге.

Следует отметить, что систематическая и целенаправленная работа с молодыми специалистами дает следующие **результаты**:

- во-первых, закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;

- формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании и саморазвитии;

- организация системы методической поддержки молодых специалистов,

а не отдельных элементов;

- привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

- активное участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах разного уровня;

- формирование у молодых педагогов индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Следует отметить, что наставнику необходимо закончить программу наставничества позитивно. В завершение работы команде необходимо встретиться и обсудить проделанную работу, а также отпраздновать успех программы наставничества. Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы о программе будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5. – С. 25–36.
2. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Methodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf>
3. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений : сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. – 100 с.
4. Ниязбаева Н.Н. Рефлексивные методы обучения в процессе повышения квалификации педагогов-практиков// Методист. – 2013.– №5. – С.6–9.
5. Резанович, И. В. Многоуровневое наставничество и модели его реализации в образовательных организациях / И. В. Резанович // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2021. – № 1 (290). – С. 66–69.
6. Соколюк Л. Д. Система работы с молодыми учителями // Интернет-журнал «Все для администратора школы!». – № 8 (44) август. – 2015.
7. Шилова, О. Н. Современные модели наставничества начинающих учителей / О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ах- тиева // Образование: ресурсы развития : вестник ЛОИРО. – 2018. – № 4. – С. 65–69.
8. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета для подбора потенциальных наставников

Имя кандидата на роль учителя-наставника:		Для отметок руководи теля ОО
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для осуществления наставничества		
1	ВЗАИМОСВЯЗЬ (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)	
1.1	Педагог умеет слушать	
1.2	Педагог уважает своих коллег	
1.3	Педагогу нравится делиться опытом с коллегами	
1.4	Педагог умеет эффективно делиться педагогическими идеями	
1.5	Педагогу нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
1.6	Другие педагоги ОО с удовольствием работают/общаются/учатся у данного педагога	
1.7	Педагог готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение уроков (занятий) и т.д.)	
1.8	Педагог является примером для коллег в обучении и воспитании детей	
2	ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)	
2.1	Педагог умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных	
2.2	Педагог умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных	
2.3	Педагог умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного	
2.4	Педагог умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста подопечного	
2.5	Педагог умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного	
2.6	Педагог умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным	
27	Педагог имеет опыт предоставления обратной связи коллегам	
3	КОУЧИНГ (реализация поэтапного развития и обучения подопечного)	
3.1	Педагог обладает глубокими знаниями в своей предметной области и методик преподавания	

3.2	Педагог использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь учеников в образовательный процесс	
3.3	Педагог внимателен к потребностям подопечных в обучении и развитии	
3.4	Педагог обладает временем и компетенциями для своевременного оказания поддержки подопечным	
4	ПОДДЕРЖКА (помощь подопечному в поиске собственного пути)	
4.1	Педагог способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
4.2	Педагог активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи)	
4.3	Педагог идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях к педагогам Российской Федерации	
Общее количество положительных отметок (≥ 15)		

Благодарим Вас за уделенное время!

Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником.

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- A. Низкая степень владения компетенциями
- B. Степень владения компетенциями ниже среднего
- C. Средняя степень владения компетенциями
- D. Степень владения компетенциями выше среднего
- E. Высокая степень владения компетенциями

Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков (занятий)						
1.2	Внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность специалиста						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках (занятиях)						
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках (занятиях)						
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников						
1.6	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)						

1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.8	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями						

Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК

	Требуемые компетенции	А	В	С	Д	Е	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
2.1	Проведение уроков (занятий) с применением инновационных методов преподавания						
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для углубленного изучения темы						
2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения						
2.4	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников						
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например, победителей олимпиад)						

Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у детей						
3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма						
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога у детей						
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму						
3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции						

Часть (4) ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
3.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
3.2	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки						

3.3	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки						
3.4	Развитие у обучающихся навыков познавательной деятельности						
3.5	Развитие в детях и подростках навыков самостоятельной работы						
3.6	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						

Часть (5) УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
2.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
2.2	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики						
2.3	Сотрудничество с родителями обучающихся						
2.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей обучающихся						
2.5	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для обучающихся						

Благодарим Вас за уделенное время!

Типовой план развития молодого специалиста

Компетенция «_____».

Зона роста (возможные результаты)	
Цели профессионального развития	
Опишите, как вы поможете молодому специалисту достичь поставленных целей:	
▽	
▽	
▽	
▽	
▽	
▽	
▽	
▽	