

Современный взгляд на наставничество. Опыт внедрения наставничества в МБОУ «СОШ №36» НМР РТ

"Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов..."
А.С. Макаренко

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. Основой для его развития на новом витке, которое иногда называют перезагрузкой или «Наставничеством 2.0», стали традиции, сложившиеся в нашей стране не только в советский период, но и на протяжении всей ее истории. И «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», - как отметил наш президент В.В. Путин.

Все мы знаем, что самое важное и сложное – это первые годы работы молодого учителя. Они определяют, останется ли он в профессии и достигнет ли в ней высот. Каждый молодой специалист, пришедший работать в школу, ощущает на себе потребность в поддержке опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Для всех образовательных учреждений Нижнекамского муниципального района основной задачей является поддержка адаптации молодых педагогов в образовательной среде. Я расскажу, как работает система наставничества в нашей школе, «Норма 36».

Наша школа открылась в 2018 году. Значительную часть коллектива составляли молодые специалисты, поэтому сразу остро назрела потребность в наставничестве. Молодыми специалистами в нашем образовательном учреждении считаются не только учителя, которые приступили к своей профессиональной деятельности после окончания института или

педагогического колледжа, а также те, кто не имеет опыта работы в системе образования.

В 2019 года наша школа становится экспериментальной площадкой Федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. В рамках работы площадки прошла Всероссийская научно-практическая конференция «Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика» в 2020 году. В рамках конференции было подписано соглашение о сотрудничестве между ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан» и МБОУ «СОШ № 36» НМР РТ. Соглашение направлено на организацию эффективного сотрудничества в рамках реализации федерального инновационного проекта «Учитель 2.0», целью которого является совершенствование кадрового потенциала образовательной системы через планомерное разностороннее развитие молодых педагогов образовательных организации.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство школы, преподаватели с многолетним стажем работы, и педагог-наставник.

Изучив различные модели наставничества, мы поняли, что невозможно использовать какую-то одну форму. Поэтому в нашей школе мы решили внедрить свою модель, так называемую «Школу личностного роста», объединяющую в себе всё лучшее известных форм. Почему наша модель имеет такое название? Личностно – профессиональный рост и самосовершенствование на протяжении всего периода педагогической деятельности – неременное условие успешной деятельности педагога. Как наставляемого, так и наставника. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, находиться в непрерывном научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Администрация школы, учитывая советы психологов, которые провели тест психологической совместимости, сформировывает пары «наставник – наставляемый». При назначении наставника учитывается обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. Основным условием эффективности обучения является готовность наставника к передаче опыта.

На совместном совещании мы определили круг основных проблем, с которыми может впервые столкнуться с преподавательской деятельностью молодой учитель.

Нами были определены три основных направления:

- организация учебного процесса;
- ведение школьной документации;
- реализация программы воспитания.

Прежде чем приступить к работе с молодыми специалистами, выясняем, на каком уровне находятся их профессиональные знания, умения и навыки. Для этой цели мы проводим анкетирование, а так же за «круглым столом», в ходе беседы, выявляем «сильные» и «слабые» стороны каждого молодого специалиста. Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества.

Наставники в своей работе руководствуются положением о наставничестве, утверждённым директором школы.

Мы верим, что не только наставляемые, но и наставники в совместной работе совершенствуют свое мастерство. За пять лет работы у нас сложилась система работы наставников со своими наставляемыми.

Формами работы наставников в нашей школе являются:

- мастер-классы;
- семинары;
- совместно разработанные занятия по внеурочной деятельности;
- реализация программы воспитания (разработка и совместное проведение праздников, родительских собраний);
- совершенствование педагогического мастерства наставниками (участие в семинарах, педагогических чтениях);
- участие в профессиональных конкурсах.

Уже традицией в нашей школе стало проведение единого методического дня «Норма». 1 раз в месяц несколько педагогов проводят мастер-классы для своих коллег, на которых наставники и молодые специалисты делятся опытом работы по внедрению в практику новых технологий.

Но основными формами работы с молодыми специалистами, являются, конечно, индивидуальные консультации и посещение уроков.

Уроки являются основной формой организации учебного процесса в школе. Поэтому им уделяется наибольшее внимание. Совместно с молодым специалистом разрабатываются и анализируются проведенные им уроки,

даются методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке. Организовано взаимопосещение учителей. Молодые специалисты посещают уроки своих наставников в любое свободное время, а также смотрят открытые уроки не только наставников, но и опытных учителей в школе.

На индивидуальных консультациях сначала знакомимся со всеми нормативными актами, положениями нашей школы. Изучаем особенности работы с электронным журналом, требованиям к оформлению рабочих и контрольных тетрадей. Совместно разрабатываем рабочие программы по предметам и курсам внеурочной деятельности. Оказываем непосредственную помощь в проверке тетрадей.

Самой главной трудностью, с которой сталкиваются наши молодые коллеги – это работа с родителями. Молодой учитель для них не является авторитетной персоной, располагающей способностями к воспитанию и обучению их детей. Поэтому задача наставника – помочь молодому специалисту грамотно выстроить работу с родителями. Мы вместе разрабатываем родительские собрания, праздники, консультируем молодых учителей по возникающим вопросам.

В последнее время очень быстро развиваются информационные технологии. И наблюдается такая тенденция, что чем старше педагог, тем более вероятно то, что он не успевает за техническим информационным прогрессом, в отличие от молодых специалистов. И здесь на помощь приходит реверсивное наставничество, то есть молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам внедрения информационно-коммуникационных технологий.

Для оценки эффективности наставничества была разработана анкета по адаптации молодого специалиста, которую наши педагоги заполняют в конце учебного года и на основании результатов которой вносятся корректировки в план работы на следующий учебный год.

Таким образом, выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым педагогам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал.

Мы считаем, что учительское мастерство во многом надо передавать от педагога к ученику. С целью развить интерес учащихся к педагогической профессии, поддержать мотивацию к педагогической деятельности, а также сформировать представление о профессии учителя как о крайне важном в современном обществе деле, в нашей школе организован педагогический класс. Посещать его могут все желающие с 5 по 8 класс. На занятиях пед.

класса мы разрабатываем с ребятами интересные занятия по внеурочной деятельности, классные часы, которые потом наши воспитанники с воодушевлением воплощают. Очень нравится ребятам самим проводить уроки во время Дня самоуправления, который организуется несколько раз в год: на День учителя, на 8 Марта, а так же на предметных декадах ребята оказывают помощь учителям в проведении уроков и внеклассных мероприятиях, например, в качестве жюри в интеллектуальных играх.

В заключение хочется сказать, что работа, которая ведётся в нашей школе, будет развиваться, пополняться новыми идеями и методическими находками и обязательно принесёт свои «плоды». Хочется верить, что наши молодые специалисты станут настоящими профессионалами своего дела. А у ребят, которые посещают пед. класс, загорится искорка и желание учить детей. И они обязательно воплотят своё желание в жизнь и через несколько лет пополнят ряды наших молодых специалистов.