Муниципальное автономное образовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 74» г. Ижевска

**ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«Step by step»**

(«Шаг за шагом»)

Бубекова Елена Валентиновна

Ф.И.О. наставника

учитель английского языка

Должность

Ижевск 2024

Иногда наш огонь гаснет, но другой человек снова раздувает его.

Каждый из нас в глубочайшем долгу перед теми,

кто не дал этому огню погаснуть.

*Альберт Швейцер*

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность практики**. Привлечение в школу молодых педагогов, обеспечение непрерывного роста их профессионального мастерства – важнейшие факторы успеха в обновлении российской системы образования, повышении её качества и результативности. Эффективным инструментом профессионального развития начинающих педагогов является система наставничества.

Однако наставничество как особый вид педагогической деятельности принесёт свои плоды, если каждый наставник будет иметь надёжный методический инструментарий для решения всех стоящих перед ним задач. Сегодня в распоряжении наставников нет технологий наставнической деятельности, обоснованных наукой и проверенных многолетней массовой практикой.

Данное противоречие ставит перед педагогами-наставниками задачу создания эффективных практик наставнической деятельности, которые могут лечь в основу будущих технологий наставничества.

Одна из таких практик формируется в моей наставнической деятельности. Она получила название «Step by step» («Шаг за шагом»). Это название указывает на то, что:

* процесс становления молодого педагога не быстрый – приобретение мастерства требует времени и ежедневных усилий;
* профессия учителя многоаспектна и потому сложна: всему сразу не научишься – освоив одну компетенцию, переходишь к другой;
* сопровождение молодого педагога наставником должно носить не эпизодический, а последовательный и системный характер.

**Новизна практики.** Свою наставническую деятельность я стремлюсь строить как определённую последовательность этапов, которые соответствуют этапам обучения в логике системно-деятельностного подхода: мотивация профессионального развития на основе выявления профессиональных дефицитов, целеполагание и планирование, обучение, практическое применение новых знаний и навыков, рефлексия степени достижения поставленных целей и последующий выход на новый уровень целеполагания. Такова логика программы наставничества «Step by step». На каждом этапе реализации программы определены содержание деятельности наставника и наставляемого, формы их взаимодействия, методы и приёмы, обеспечивающие непрерывное профессионального развитие молодого педагога. Используемые мною приёмы применяются в таких сферах, как психология, педагогика, бизнес-проектирование, массовые коммуникации. Они адаптированы мною к задачам обучения молодого педагога профессиональному мастерству. Также данная практика включает и авторские приёмы, созданные в процессе наставнической деятельности.

**Модель наставнической деятельности**. С учётом сложившейся в нашей школе практики, мы реализуем традиционную модель наставничества «учитель – учитель» в форме «опытный педагог – молодой специалист». Эта модель рассчитана на сопровождение начинающего педагога в течение двух-трёх лет. Основным инструментом наставничества является персонализированная программа наставничества (ППН). В первый год работы молодого специалиста реализуется ППН I типа, направленная на его адаптацию в новой должности (ППН А), на втором и третьем году ППН II типа – программа профессионального развития наставляемого в соответствии с его профессиональными дефицитами и запросами (ППН ПР).

**Цель практики наставничества** такжеопределяется в зависимости от стажа молодого педагога: в первый год работы наставляемого – создание условий для формирования личности профессионально-адаптированного и компетентного учителя; на втором и третьем году работы – формирование профессиональных компетенций, соответствующих профессиональному стандарту педагога, а также профессиональным дефицитам и запросам, выявленным у молодого специалиста.

Также совместными усилиями наставника и наставляемого определяются план мероприятий («дорожная карта»), формы взаимодействия и ожидаемые результаты.

**ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ**

Наставническая деятельность осуществляется в несколько этапов.

**Этапы наставнической деятельности.**

***1 этап – диагностический.*** Целью данного этапа является выявление профессиональных достижений, дефицитов и запросов наставляемого. Эта работа проводится в течение одного месяца: либо в конце минувшего учебного года при подведении итогов, либо в начале текущего – для вновь поступивших в школу молодых специалистов.

Но прежде, чем начать эту работу, необходимо ближе познакомиться с наставляемым. В самом начале совместной работы важно вызвать у молодого педагога доверие к наставнику, расположить к себе.

В этом мне и моей наставляемой Наталье Станиславовне Семёновой помог *приём «Питчинг».* Он представляет собой создание и наставником, и наставляемым рисунка, плаката или видеосюжета, визуализирующего особенности личности автора: его интересы и увлечения, достоинства и достижения, мечты и цели, а также сведения о том, чем он может быть интересен, полезен окружающим (наставнику / наставляемому, школе, учащимся, коллегам). Наш первый питчинг получил название «PRO себя». Он состоит из 4-х разделов: 1 – «Люблю»; 2 – «Мечтаю» 3 – «Умею»; 4 – «Хочу». С помощью плаката мы рассказали друг другу о себе и обнаружили, что у нас есть общие увлечения и планы, и мы обе стремимся быть мастерами своего дела.

В 2022-2023 учебном году мы с моей наставляемой Н.С. Семёновой реализовали персонализированную программу адаптации в должности учителя. Программа адаптации предусматривает освоение методических и практических основ повседневной деятельности учителя и включает в себя такие виды работы наставника, как:

* знакомство наставляемого с нормативно-правовой базой педагогической деятельности;
* обучение ведению обязательной документации;
* помощь в планировании, разработке рабочих программ, календарно-тематических и поурочных планов;
* посещение уроков, внеурочных занятий наставляемого с целью первичной диагностики его профессиональных компетенций и дефицитов;
* проведение индивидуальных консультаций по методическим требованиям к уроку;
* организация самостоятельной работы наставляемого с методической литературой: составление списка источников, рекомендации по их изучению;
* посещение наставляемым уроков, внеурочных занятий наставника с целью знакомства с методическими требованиями к уроку, совместный анализ уроков;
* помощь в конструировании уроков, их посещение и анализ наставником;
* помощь в подготовке к презентации молодым педагогом собственных профессиональных достижений в той или иной форме по выбору: открытый урок, мастер-класс, выступление на заседании ШМО, доклад на конференции и др.;
* итоговая диагностика профессиональных достижений и дефицитов.

В 2023-2024 учебном году мы с моей наставляемой перешли к разработке и реализации персонализированной программы наставничества II типа, направленной на профессиональное развитие педагога.

Для разработки ППН ПР наставляемый педагог заполняет таблицу «Самодиагностика профессиональных компетенций»:

|  |  |
| --- | --- |
| Мои достижения | Мои дефициты |
| 1.  2. | 1.  2. |

Формулировки в таблице допускаются свободные, чтобы они не сковывали педагога, а позволили ему сосредоточиться на самом важном и быть искренним в своих ответах.

Мой наставляемый педагог Н.С. Семёнова определила свои достижения и дефициты следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| Мои достижения | Мои дефициты |
| 1. Могу и люблю работать с различными аудиовизуальными материалами, в том числе создаю рабочие листы к фильмам.  2. Могу повысить интерес учащихся к изучению английского языка с помощью творческих заданий (проекты) или тематических уроков, на которых дети занимаются творчеством, учат язык и узнают о культуре стран изучаемого языка.  3. Стараюсь, но не во всех классах удаётся, проводить уроки полностью на английском языке. | 1. Не умею организовать эффективную групповую работу, в которой были бы задействованы все ученики.  2. Хочу научиться проводить коммуникативные занятия в игровой форме, возможно, с помощью ролевых игр и т.д.  3. Не всегда удаётся поддерживать дисциплину в классе от начала до конца урока.  4. Не знаю, как правильно организовать занятие, когда в классе дети с разным уровнем языка, например: большинство сильные, а пара учеников значительно слабее, и наоборот. |

Внешняя диагностика профессиональных компетенций со стороны наставника проводится в процессе посещения уроков, наблюдения за действиями учителя, анализа его документации (рабочая программа, конспекты уроков, тетради учащихся и др.). Результаты фиксируются в таблице с перечнем компетенций, соответствующих трудовым действиям и умениям, зафиксированным в профессиональном стандарте педагога (Приложение 4 к Положению о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ № 74 г. Ижевска «Методика диагностики профессиональных компетенций педагога»).

На основе результатов самодиагностики и внешней оценки молодой педагог выбирает свой «любимый» дефицит – ту компетенцию, которую ему хотелось бы освоить в первую очередь. Мой наставляемый педагог Н.С. Семёнова выбрала такое направление деятельности, как организация парной и групповой работы на уроке.

Таким образом, диагностический этап завершается определением приоритетного направления совместной с наставником деятельности, которое превращается в тему персонализированной программы наставничества.

В 2023-2024 году тема нашей ППН была определена следующим образом: «Освоение молодым педагогом технологии обучения в сотрудничестве в рамках компетенции «Формирование коммуникативных УУД».

С помощью приёма Майндмеппинг (интеллект-карта, или визуальное представление информации) мы вместе с наставляемой сформулировали все основные компоненты программы: цели, задачи, план мероприятий, формы взаимодействия, ожидаемые результаты. Целью программы мы определили формирование у наставляемого компетенций обучения в сотрудничестве, организации парной и групповой работы обучающихся.

Задачи программы:

1. Познакомить наставляемого педагога с технологией обучения в сотрудничестве, техниками парной и групповой работы.
2. Научить конструировать урок с использованием парного и группового взаимодействия обучающихся.
3. Способствовать внедрению технологии обучения в сотрудничестве в образовательный процесс наставляемого.
4. Содействовать презентации и публикации авторского опыта наставляемого педагога по применению технологии обучения в сотрудничестве.

***2 этап – образовательный.*** Цель данного этапа – обучение молодого педагога новым компетенциям, передача наставником накопленного опыта.

Образовательный этап начинается в октябре и продолжается в течение всей второй четверти учебного года.

На данном этапе наставник проводит с наставляемым обучающие мероприятия, которые составляют образовательный блок ППН. К ним относятся открытые уроки для молодого педагога, консультации, мастер-классы.

На *открытых уроках* наставляемый педагог видит, как организуется парная и групповая работа обучающихся, как они встраиваются в «ткань» урока, сочетаясь с фронтальной и индивидуальной формами работы, сколько времени занимают, какими дидактическими, раздаточными материалами они должны быть обеспечены.

Отдельные приёмы работы с учащимися демонстрируются и подробно анализируются в рамках *мастер-классов*, которые проводятся без непосредственного участия школьников.

Самая распространённая форма взаимодействия с наставляемым – *консультации.*

В нашей практике наиболее востребованными оказались консультации в формате *«Спид-дейтинг» («Быстрое свидание»).* Такая консультация проводится по конкретному запросу молодого педагога. Я стремлюсь побуждать наставляемого к задаванию вопросов, так как это приучает его к постоянной рефлексии собственной деятельности.

Другой вид консультаций – *«Скорая помощь».* Это краткая консультация по оперативным, или «горящим» вопросам, иногда – буквально на бегу. Но и такой вид помощи не бывает лишним, а кроме того, свидетельствует об открытости наставника и готовности в любую минуту прийти на помощь. Применение данных приёмов соответствует модели ситуационного наставничества.

***3 этап – методический.*** Данный этап предполагает совместную деятельность наставника и наставляемого. Это совместная разработка уроков, дидактических материалов к ним, а также обмен мнениями и методическими идеями, почерпнутыми из разных источников.

Эта работа начинается ещё во второй четверти, по мере того как наставляемый педагог посещает мои уроки, и продолжается в третьей четверти – с января по февраль.

Основной вид работы на этом этапе – совместное конструирование уроков, которые Наталье Станиславовне предстоит провести со своими учениками.

В процессе работы возникают вопросы, на которые я не всегда даю своей наставляемой готовые решения. Вместо этого предлагаю самой найти решение конкретной педагогической задачи, самостоятельно или с использованием методической литературы. Потом мы обмениваемся своими решениями: приёмами, формами, средствами обучения. Иногда Наталья Станиславовна предлагает такие идеи, которые и я с удовольствием применяю на своих уроках. Этот приём взаимодействия мы назвали *«Пинг-понг» («Ты мне – я тебе»).* Таким образом в моей практике реализуется модель реверсивного наставничества.

Совместное конструирование уроков является первым этапом *технологии «Lesson study» («Исследование урока»).* Её реализация продолжается на следующем, практическом этапе.

***4 этап – практический***. Он направлен на внедрение наставляемым новых приёмов или технологий обучения. Я посещаю урок, который Наталья Станиславовна проводит по нашей совместной разработке – с использованием приёмов парной или групповой работы. Затем проведённый урок мы тщательно анализируем.

Технология *«Lesson study»* помогает вести наблюдение и анализ урока более эффективно: прежде всего, позволяет увидеть разницу между тем, что было запланировано, и тем, что получилось в реальности; затем проанализировать, почему что-то пошло не так; обсудить, как проектировать дальнейшее обучение, чтобы оно было максимально эффективным для достижения образовательных результатов.

После совместной работы по исследованию урока молодому специалисту значительно легче перейти к самостоятельному конструированию уроков с использованием парной и групповой работы. При посещении таких уроков я также выполняю роль эксперта, а Наталья Станиславовна учится их самоанализу.

***5 этап – творческий.*** На данном этапе организуется работа по обобщению опыта и подготовка к презентации достижений наставляемого.

Наставляемый сам выбирает форму презентации своего опыта: это может быть открытый урок, мастер-класс для членов школьной методической кафедры (ШМК), статья в методический журнал, доклад на конференции и т.д. Площадкой для презентации опыта молодых педагогов в нашей школе является Неделя профессионального мастерства, которая проводится ежегодно в апреле.

В 2022-2023 учебном году Наталья Станиславовна провела открытый урок по теме «Чудеса природы США» для членов ШМК. В 2023-2024 году она планирует открытый урок в рамках Недели профессионального мастерства, а также подготовку методической статьи по вопросам организации парной и групповой работы на уроках английского языка.

Важным компонентом творческого этапа является привлечение молодого педагога к участию в профессиональных конкурсах, конференциях, грантовой деятельности. В прошлом учебном году мы с Натальей Станиславовной общими усилиями подготовили выступление на заседании ШМО на тему «Современный подход к самообразованию молодого педагога». Она приняла участие в целой серии неформальных встреч для молодых педагогов МАОУ СОШ № 74: «Методический завтрак», «В гостях у…», «Встреча с…».

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Имея богатый теоретической опыт подготовки после окончания педагогического ВУЗа или колледжа, молодой педагог зачастую ещё долгое время остается «закрытым» от взаимодействия по обмену опытом с другими, более опытными педагогами. При этом педагогическая деятельность постоянно диктует для него свои правила, непрерывно ставит перед ним ежедневные, порой непосильные задачи, а посещение обучающих семинаров для молодых педагогов носит формальный и часто принудительный характер. Ответы на вопросы «Как меняться?» и «Что конкретно менять?» молодой педагог вынужден искать самостоятельно, методом проб и ошибок, что является энергозатратным для него, при этом не всегда приводит к нужному практическому результату, а чаще – к быстрому профессиональному выгоранию, а впоследствии и к увольнению. Благодаря практике наставничества «Step by step» молодой педагог может в неформальной обстановке получать готовые решения возникающих проблем обучения, демонстрировать свои первые наработки, начать применять новые практические приёмы, апробировать новые формы и методы работы, получая в ответ отклики и советы опытного коллеги-наставника.

Основными результатами применения практики наставничества «Step by step» являются следующие:

- *активное участие молодого учителя в деятельности ШМК, общественной и культурной жизни образовательной организации*. Наталья Станиславовна охотно включается во все мероприятия ШМК иностранных языков, участвует в проведении школьных внеурочных мероприятий по предмету таких как конкурс чтецов «Наследие, которое всегда с нами, посвященный 235-летию Дж. Г. Байрона, олимпиада «Британский бульдог» и др.

- *увеличение частотности правильно выполняемых профессиональных действий (операций) в структуре осваиваемой компетенции «Формирование коммуникативных УУД» (2023-2024 уч. г.)*. Посещение уроков Натальи Станиславовны убеждает, что она уже достаточно уверенно применяет групповую работу на своих уроках, методически грамотно составляет групповые задания, умеет мотивировать учащихся к совместной работе.

- *удовлетворенность собственной профессиональной педагогической деятельностью.* При заполнении анкеты, посвящённой оценке удовлетворённости молодого педагога собственной профессиональной деятельностью, мой наставляемый педагог Н.С. Семёнова отметила, что ей нравится работать учителем, она не намерена уходить из профессии, мечтает дальше развивать свои профессиональные компетенции и языковые навыки. Также ею была дана положительная оценка нашей совместной деятельности в рамках персонализированной программы наставничества «Step by step».

Перспективы моей наставнической деятельности связаны, прежде всего, с изучением эффективных практик наставничества над молодыми педагогами, поиском и освоением новых приёмов и форм работы с молодыми педагогами. Также есть намерение освоить модель виртуального наставничества и создать сетевое сообщество молодых учителей английского языка, так как знаю, что ещё немало молодых педагогов остаются один на один со своими проблемами и очень нуждаются как в методической помощи, так и в неформальном профессиональном общении.