**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНЕИЕ**

**«ЧЕМАШИНСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

**Конкурс «Лучшие практики педагогического наставничества Октябрьского района»**

**Методический кейс «УЧИТЕЛЬ + УЧИТЕЛЬ»**

**Из опыта работы пары**

**Шайдулина Минзифа Закировна,**

**учитель русского языка и литературы,**

**Рахматулина Галина Николаевна,**

**учитель истории и обществознания
МБОУ «Чемашинская ООШ»**

**Д. Чемаши**

**2022**

Данная работа представляет совместные размышления наставника и наставляемого о том, как начиналось со-творчество, с какими трудностями столкнулись, сумели ли подняться на вершину наставнического Олимпа. Эта работа – анализ трёхлетней совместной деятельности. Начиная сотрудничество, мы исходили из понимания, что ШКОЛА должна быть территорией успешных. Из понимания, что не вдруг человек становится успешным. Для этого нужна опора на лучшие практики. И поддержка более опытного коллеги. Мы исходили из понимания, что достичь результата невозможно: а) без активного взаимодействия; б) без искренней заинтересованности обеих сторон; в) без определённых усилий к совместному творчеству. Н**ачали с того, что решили узнать, изменилось ли понимание слова «шефство», которое было актуально в прошлом столетии. Оказалось, нет. В одной из статей прочитали: наставничество** – это дорога с двусторонним движением. Значит, успех зависит и от наставника, и от наставляемого. Вне зависимости о того, какую роль педагог занимает в наставнической паре, эффективное взаимодействие уверенно приведет как к личностному, так и к профессиональному росту. Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие педагога, школы, в которой он работает. Познакомились с историей наставничества и увидели, что она идёт из далекого прошлого. Первым профессиональным наставником (ментором), давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий Ментор. Этот герой древнегреческой мифологии был мудрым советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. Он стал примером мудрого и эффективного наставника. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии личности. Наставничество в своем лучшем проявлении связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей.Были наставники и в Древнем Риме, где так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-х годов ХХ столетия, достигнув расцвета в 70-х годах. Смысл наставничества в XXI веке - помочь наставляемому приобрести умения и навыки для продуктивной деятельности; помочь «перейти» в квадрат «МОГУ», «ХОЧУ». Таким образом, наставляемый получает знания, развивает навыки и умения, повышает профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником; наставнику – развить деловые качества, повысить профессиональный уровень в процессе взаимобучения. Ведь педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

Итак, наставник:

- В 1979 году по окончании Тобольского педагогического института я приехала молодым педагогом в Чемашинскую восьмилетнюю школу, в которой работаю до сих пор. Моим наставником стала учитель русского языка и литературы Калашникова Мария Ивановна, с её уходом на заслуженный отдых - учитель биологии Смольянникова Ираида Вениаминовна. Прошли 40 лет, однако я до сих пор вспоминаю их с благодарностью, и тот опыт, что был ими передан мне, тогда молодому специалисту, сегодня передаю своей подопечной, учителю истории и обществознания, первая профессия которой не была связана со школой.

 Наставляемый:

- Я учитель истории и обществознания – выпускница этой же школы, ученица наставника. Первая моя специальность инженер АСОИУ. Вторая – магистр исторических наук. В 2015 году окончила Омский ГПУ. Наша наставническая пара сложилась в 2019 году. Специальности у нас разные, однако это не мешает нам сотрудничать и понимать друг друга. Мы хорошо знаем наши увлечения и возможности. Начиная сотрудничество, мы выяснили, какими качествами и знаниями должен обладать педагог, чего ждёт от учеников и их родителей.

**Об опыте нашего взаимодействия.**

Наша пара, с учётом требований к современному образованию, поставила задачу: не просто соответствовать требованиям профессионального стандарта и владеть профессиональными педагогическими компетенциями, но быть творческой индивидуальностью, обладающей оригинальным проблемно-педагогическим и критическим мышлением, создателем, опирающимся на передовой мировой опыт и новые технологии обучения, интерпретирующий их в конкретных педагогических условиях на основе диагностического целеполагания и рефлексии, обеспечивая сохранение в учениках понимания, что школьные годы неповторимы, в этом их ценность.

 Основным подходом при построении системы наставничества выбран комплексный подход, сформулированный и реализованный Б.Г. Ананьевым. Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование. В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял: ● статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.); ● общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения; ● мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей; ● мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру; ● характер и склонности человека. Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

Принципы:

Принцип научности, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий.

Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации.

Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип равенства.

 Эффективная форма наставничества - "Обучение действием": наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.

 Итак, первый год пилотный: мы выясняем, каких результатов на педагогическом поприще хочет достичь наставляемый и каким путём планирует их достичь. Затем изучаем нормативные документы, образовательную программу школы, знакомимся с новинками учебно-методической и справочной литературы, вместе прочитываем книгу «Школа и её окрестности» заслуженного учителя Российской Федерации, директора Центра образования № 109 города Москвы Е.А. Ямбурга.

Первый год – это проектирование, построение программы наставничества, определение этапов их продвижения. Намечена цель: помочь приобрести умения и навыки для продуктивной деятельности. Поставлены задачи: развивать способность качественно выполнять функциональные обязанности; способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; создать канал эффективного обмена личностным, жизненным, профессиональным опытом; улучшать качественные показатель школы. Ожидаемые результаты: повышение качественных показателей по предмету; повышение уровня удовлетворённости работой. Решены организационные вопросы: когда и как должны встречаться; длительность наставнических отношений; место проведения встреч; основные формы индивидуальной работы; распространение информации о программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе.

 На первом этапе затруднений во взаимодействии нет. Подводим итог: мы готовы начать со-творчество.

Второй этап практический. Идём по алгоритму: создание условий для профессионального роста начинающего педагога, координация действий в соответствии с задачами образовательного учреждения, помощь в подборе и использовании педагогически целесообразных методических пособий, оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности. Наставляемый участвует в мастер – классах, конкурсах, учится на курсах повышения квалификации, выступает перед коллегами на семинарах, педсоветах. Одним словом, приобретает коммуникативный опыт делового сотрудничества. Наставник использует различные формы в работе с наставляемым: организует помощь в составлении рабочих программ, в планировании уроков с применением технологии открытия знаний – изучения нового материала таким образом, чтобы обучающиеся сами открывали новые знания, просматривает вместе онлайн-уроки на образовательной платформе РЭШ, создаёт совместные проекты и исследовательские работы, посещает уроки и заполняет мониторинговую карту и … перенимает опыт наставляемого. При посещении уроков наша пара пользуется методическим коучингом, который позволяет повысить личную и профессиональную эффективность: урок обсуждается до проведения, затем идёт его посещение и наконец обсуждение по проведении, во время которого важное место отводится рефлексии. Наставляемый учится анализировать проведённый урок, так как умение анализировать его – путь к успеху.

В совместной работе мы используем системный подход. Он позволяет избежать неуверенности в себе, способствует повышению профессиональной компетентности.

При подведении итогов второго этапа происходит осмысление полученных результатов по следующим критериям:

- Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?

- Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешёнными?

- Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?

- Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?

- Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

На данном этапе наставник даёт ещё советы, рекомендации, поправки в педагогические действия.

**Работа над ошибками.**

3 этап аналитический.

**Заинтересованность – основа успеха. Выигрывают и наставляемый, и наставник. Выигрывает школа!**

Для анализа совместной деятельности нами выбрана методика американского учёного, профессора Дональда Кирпатрика, который предлагает оценивать прогресс по четырем уровням:

1. оценка реакции участника (оценка эмоциональной удовлетворенности);
2. оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний;
3. оценка изменения поведения;
4. оценка результатов для организации.

[**trenerskaya.ru**›article…ocenki…donalda-kirkpatrika](http://trenerskaya.ru/article/view/model-ocenki-effektivnosti-obucheniya-donalda-kirkpatrika?ysclid=l2ircw76iy)



Наставляемый испытывает положительные эмоции от совместной деятельности. Для оценки уровня эмоциональной удовлетворённости проведено анкетирование.

На сегодняшний день мы имеем следующие результаты:

- высокий уровень включенности наставляемого в педагогическую работу: самостоятельно разрабатывают уроки и внеурочные мероприятия; сформирован свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения;

- высокий уровень включённости в культурную жизнь школы:

- высокий уровень участия в различных семинарах, круглых столах, конференциях; обучение на курсах повышения квалификации;

- уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Наставляемым

1) успешно реализованные творческие проекты:

2) качественная успеваемость: присутствует положительная динамика результатов обучающихся в отдельных классах;

3) улучшение психоэмоционального состояния.

Наставляемый:

Участвуя в программе наставничества, я получила радость общения с наставником; лучшее понимание себя; поддержку и помощь в реализации своих планов.

Изменения, которые произошли

|  |  |
| --- | --- |
| Было | Стало |
| не понимала, как должна выглядеть система моего развития |  |
| хотелось сделать всё и сразу |  |
| терялась, когда ученики на уроке задавали вопросы |  |
| всеобъемлющий страх перед неудачами |  |
| не имела чёткого представления о том, как работать с документами |  |
| не было чёткого видения конечного результата |  |
|  |  |

Рискуем и выигрываем!

Снова туда, где море детей

Школа, как цирк, с судьбою своей.

Фальши не терпят ни дети, ни трюк,

Лёгких путей не бывает здесь вдруг.

Если действовать не будешь, ни к чему ума палата. Шота Руставели.

Какие изменения произошли.

Чтобы оценить степень удовлетворенности наставляемого от наставничества, используются анкеты. Подростку предлагают заполнить анкету сразу после завершения каждого из этапов взаимодействия с наставником и по окончании наставнических отношений. Обычно вопросы отражают: информированность о наставничестве; время, место и условия проведения; полезность наставничества; возможность и готовность применять полученные знания в повседневной жизни. Ответы на вопросы позволяют получить информацию, которая помогает куратору: накопить и проанализировать данные о качестве наставничества; выявить и понять причины удовлетворения или неудовлетворения от наставничества у наставляемого; влиять на наставничество и улучшать его; оценивать наставника. Необходимо иметь в виду, что анализ наставничества на промежуточном этапе чрезвычайно важен для коррекции неэффективных наставнических отношений. 2. Оценка полученных знаний На этом этапе происходит оценка уровня приобретенных знаний и навыков. Наилучший способ оценки – тесты, применяемые в зависимости от направления поддержки и развития наставляемого. Имеет смысл давать один 87 и тот же тест до начала наставнических отношений и после их завершения. Это позволит наглядно увидеть успехи подростка. 3. Оценка изменения поведения На этом этапе основной акцент смещается в сторону вопроса: изменилось ли поведение подростка в процессе наставничества? Способ оценки результатов зависит от формы измерения. Если речь идет о жизненных навыках, то изменения легко обнаруживаются родителями подростка путем простого наблюдения. Несколько иной подход применяется, когда речь идет об использовании подростком полученных навыков. Для этого целесообразно использовать опросники или анкеты. Если в оценке участвует сам подросток, его родители и работающие с ним педагоги, это дает возможность получить всестороннюю и многомерную оценку достижений подростка. 4. Оценка результатов для организации Наиболее сложный и трудоемкий этап, подразумевающий измерение охвата обучающихся программой наставничества, уровня успеваемости каждого наставляемого, динамики поведения и др. Оценка результатов важна для организации с позиций продолжения этой деятельности и определения ее места в процессе образования подростка

 4. Заключение.

Опираясь на свой педагогический опыт, знания психологии, я определила, что в своѐм профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней. I ступень – 1-й год работы (стажировка). Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. II ступень – 2-й-5-й годы работы (развивающий). Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приѐмов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. III ступень – 5-й-6-й годы работы (становление). Задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы. Моя молодая коллега уже перешла на вторую ступень. Я надеюсь…, нет, я уверена, что мы совместно напишем наш «городской пейзаж». 5. Синквейн Наставничество. Профессиональное, развивающее. Взаимодействовать, самосовершенствоваться, планировать. Надо учиться на опыте. Профессиональный рост.

Способен творчески подойти к деятельности.

 Представлены промежуточные результаты опыта школы по теме.

Риск – наставник и наставляемый не приняли на себя ответственность за результат взаимодействия. Результат работы пары – общий, но, парадокс, он выше, если каждый принимает максимальную ответственность именно на себя, вкладывается в сотрудничество. Если оба в такой позиции (хотя наставляемому это сложнее), пара получается очень сильной.

Таким образом, наша команда сделала следующие выводы:

Наставничество способствует повышению квалификации наставляемого и наставника; развивает профессиональные компетенции; своевременному анализу сильных и слабых сторон; получению своевременной помощи; развитию своевременно и качественно выполнять трудовые функции; снижает риск профессионального выгорания; передача опыта является основной социальной функцией опыта.