

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НИЖНЕПОДКУМСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 24
(МБОУ СОШ № 24)
357566, Российская Федерация, Ставропольский край, г.Пятигорск
пос. Нижнеподкумский, ул. Гагарина, 22
тел: 8(8793) 36-74-35, 8(8793) 36-74-48, факс: 8(8793) 36-74-35
адрес электронной почты: sch24@pjatigorsk.ru**

КЕЙС НАСТАВНИКА

**Составитель: Никшина
Е.В., учитель русского языка и
литературы высшей категории**

2024 год

Пояснительная записка

Актуальность: Педагог и наставник. Существует ли разница между педагогом и наставником? Что общего? Наставник – это обязательно учитель, педагог? Кто еще может выполнять функции наставника? Наставник – это человек, который не только нас чему-то научил, но и оказал существенное влияние на наше мировоззрение, сыграл значимую роль в нашей жизни: поддержал, защитил, помог найти себя и выбрать свой путь.

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих учителя-новичка.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией школы. Часто молодые учителя испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной. По данным психологов, 82% начинающих учителей ставит на первое место именно плохую дисциплину учеников на их уроках. Конечно, уверенность в себе, умение организовать класс и удержать дисциплину постепенно приходят к учителю.

Хорошо спланированная система наставничества для начинающих учителей помогает быстро влиться в новый коллектив и успешно работать с учениками и их родителями.

Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Образовательное учреждение, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Цели наставничества: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;

- адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;

- совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Структура кейса

1. Понятие и сущность наставничества педагогических работников
2. Методика подбора наставнической пары
3. Этапы реализации наставничества
4. Использование профессионального инструментария
5. Программа целевой модели наставничества
6. Приложения

Понятие и сущность наставничества

Под **наставничеством** педагогических работников понимается форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставничество педагогических работников в образовании в целом может рассматриваться как **социально-профессиональный институт**, обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников.

Помимо этого, наставничество педагогических работников является **элементом системы дополнительного профессионального образования**, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения квалификации.

Наставничество педагогических работников на современном этапе развития образования рассматривается и как **перспективная образовательная технология**, которая позволяет передавать знания и опыт,

формировать необходимые навыки, смыслы, ценности и компетенции быстрее, чем традиционные способы наставничества. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания и опыт, но и отвечает на вызовы времени, стоящие перед системой российского образования.

И, наконец, наставничество педагогических работников является **составной частью методической работы** в образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников. Оно включает работу с молодыми специалистами деятельность по адаптации педагогических кадров в новой образовательной организации.

Форма наставничества

Форма наставничества – это способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В МБОУ СОШ №24 наставничество реализуется по форме «Учитель – учитель».

Ролевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист».

Наставник: Никшина Екатерина Владиславовна, учитель русского языка и литературы высшей категории.

Наставляемый: Макеева Галина Александровна, учитель начальных классов.

Методика подбора наставнической пары

Важным условием успешного взаимодействия наставника и наставляемого является правильный подбор наставнической пары. При этом должен необходимо соблюдать принцип добровольности.

Перед подбором наставнической пары в МБОУ СОШ №24 учителям было предложено ответить на вопросы анкеты (Приложение 1), в которой возможен выбор трех вариантов ответа. Анализ анкет выявил совпадающие пункты из трех выбранных позиций.

Следующий шаг после подбора наставнической пары – определение вида наставничества. Здесь также помогло анкетирование (Приложение 2), которое помогло определить основной вид наставничества – **традиционное наставничество** (более опытный наставник – менее опытный наставляемый, очно и длительно, в своей образовательной организации), а также **реверсивное наставничество** («ты – мне, я – тебе»).

Этапы реализации наставничества

1. Подготовительный: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий наставника и наставляемого, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Основной: организация непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в процессе реализации наставнической программы, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Заключительный: мониторинг результатов, рефлексия (саморефлексия), определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе гимназии;
- поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

Цели и задачи наставничества

Цель школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении; формирование в школе кадрового ядра.

Задачи школьного наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ОУ;
- ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в ОУ.

Функции наставника

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации
- учит составлению календарно-тематических планов
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников
- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор

Обязанности молодого специалиста

1. Изучать Закон "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.
2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.
3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.
6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Права молодого специалиста

1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.
3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.
5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.
6. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т. ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.
7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

КАРТА ПОСЕЩЕНИЯ УРОКА

Дата _____

Учитель _____ Предмет _____ Класс _____

Количество учащихся по списку _____ Количество учащихся по факту _____

Присутствующие _____

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. Причина посещения урока

- плановое посещение
 _____ внеплановое посещение (указывается причина внепланового посещения) _____

2. Цель посещения урока

- знакомство с учителем
 комплексное наблюдение за работой учителя
 наблюдение за работой учителя в связи с определенной проблемой или решением определенной задачи (указывается проблема или задача)

- наблюдение за работой класса, отдельных учеников
 диагностика затруднений учителя
 диагностика затруднений класса
 _____ контроль (указывается форма контроля)

- подготовка к аттестации
 аттестация
 психолого-педагогическое наблюдение
 _____ другое (указывается цель посещения)

3. Данные об уроке

Тема _____ урока

Тип урока:

- первичное предъявление новых знаний
 комбинированный
 закрепление изученного материала
 контрольный
 обобщение и систематизации знаний
 коррекционный

Цель _____ урока

Ресурсное обеспечение урока: не имеется ИКТ ТСО наглядные пособия раздаточный материал
 другое

Наличие технологической карты урока: имеется не имеется

Соответствие темы урока календарно-тематическому планированию: соответствует не соответствует

АНАЛИЗ УРОКА

Параметры	Критерии
Мотивация	отсутствует
	Эмоциональная (доброжелательность, заинтересованность учебным материалом)
	эмоциональная, содержательная (интересные формы)
	эмоциональная, содержательная, социальная (ученик осознаёт, насколько важен для него учебный материал)
Проверка домашнего задания	отсутствует
	неэффективная организации проверки
	недостаточная полнота и глубина проверки
	полнота и глубина проверки, аргументация и объективность отметки учителем
	полнота и глубина проверки, аргументация и объективность отметки учителем совместно с учащимися
Целеполагание	отсутствует
	цель урока определяется учителем
	цель урока согласуется в обсуждении с учениками
	оформляются несколько целей урока (учителем - для себя, учениками - для себя)
Характер учебных заданий	репродуктивный (выполнение по образцу)
	репродуктивный с включением с элементами самостоятельности, творчества
	поисковый, творческий
Содержание урока	соответствие содержания урока требованиям программы
	связь изучаемого материала с ранее пройденным материалом, межпредметные связи
	научная правильность освещения материала на уроке, его соответствие возрастным особенностям
	целесообразность и обоснованность применяемых форм и методов
	связь теории с практикой, использование жизненного опыта учеников с целью развития познавательной активности и самостоятельности
Управление познавательной деятельностью школьника и	ученик принимает проблемную ситуацию, заданную учителем, принимает цели и задачи, поставленные учителем, использует предложенный алгоритм действий, использует предложенные ресурсы
	ученик принимает проблемную ситуацию, заданную учителем, ставит цель, формулирует задачи по достижению заданной цели, выбирает алгоритм решения задач из предложенных

характеристика деятельности учащихся на уроке	алгоритмов, выбирает необходимые ресурсы, самостоятельно планирует и осуществляет текущий контроль своих действий
	ученик самостоятельно выявляет и формулирует проблему, ставит цель, определяет задачи, способы достижения цели и предполагаемые результаты, создаёт алгоритм действий, находит ресурс для выполнения действий, соотносит запланированный и полученный результат, планирует свою дальнейшую деятельность
Формы освоения урока	индивидуальная
	работа в группах, парах
	фронтальная
Применение современных технологий	отсутствует
	ИКТ, развивающее обучение, деятельностное обучение, обучение в сотрудничестве, модульная, критического мышления, активных методов обучения, игровые, исследовательские, проектные, здоровьесберегающие, другие (указать)
Коммуникация учащихся	соблюдают речевые нормы, задают вопросы на понимание
	задают вопросы на понимание, договариваются о процедуре работы в группе.
	используют средства устной и письменной коммуникации, адекватные цели, успешно справляются с конфликтной ситуацией
Сравнение времени «говорения» учащихся со временем «говорения» учителя	во время объяснения нового материала преобладает время активного объяснения материала учителем
	активное объяснение материала учителем с включением проблемных вопросов, эвристической беседы
	оптимальное сочетание объяснения материала учителем с сообщениями учащихся, объяснение материала носит проблемный характер
Организация обратной связи на уроке	обратная связь на уровне контроля (учитель спрашивает - ученик отвечает), отношения на уровне «субъект-объект» (учитель учит ученика)
	инициатива исходит от учителя (ставит проблему и т.п.), но ученики могут выбрать способы и формы обратной связи, отношения строятся на уровне «субъект - объект/субъект», при организации обратной связи учитель учитывает разные способы восприятия информации учащимися (аудиал, визуал, кинестетик)
	постоянное «субъект/субъектное» взаимодействие между учителями и учащимися, учеников между собой; совместное моделирование ситуаций для проявления компетентностей как учителя, так и учеников, обратная связь как особая образовательная среда (оценки обсуждаются совместно с учащимися), рефлексия, самооценка не только результата, но и деятельности
Оценивание достижений учащихся	отсутствует
	констатация
	объективное педагогическое оценивание с аргументацией
	включение учащихся в обсуждение ответа
	самооценка, выстраивание своей траектории обучения на уроке, заявка на оценку
Рефлексия	ученики высказываются по поводу результата урока
	ученики оценивают результат и процесс деятельности

	ученики объективно анализируют результаты урока и определяют субъективное значение результатов деятельности
Результативность урока	результат не достигнут
	результаты урока совпадают с целью урока, поставленной учителем
	результаты урока совпадают с целью урока, сформулированной совместно с учениками
	результаты урока совпадают с субъективными целями учеников и результатами контрольного среза
	большая часть класса достигла результата
Домашнее задание	отсутствует
	задания, подобные классным (объем не более 75% от классной работы)
	задания, дифференцированного характера
	контекстные задания, для решения которых необходима информация, источник которой не указан
	наличие инструктажа
Психологическая комфортность	отсутствует
	благоприятный климат, сотрудничество учителя с учащимися