

Городское управление образованием администрации города Черногорска

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4»

Лукьянова Яна Сергеевна,
учитель начальных классов

«Наставник и наставляемый растут вместе. Путь к успеху»



Черногорск 2023

Я, Лукьянова Яна Сергеевна, бывшая ученица МБОУ «СОШ № 4», закончила ГОУ СПО «Киселёвский педагогический колледж» в 2009 году с квалификацией «Учитель начальных классов» с дополнительной подготовкой в области коррекционно-развивающего образования. Работала в детском саду «Лукоморье». Одновременно получала образование в Хакасском государственном университете им. Н. Ф. Катанова по специальности «Педагогика и методика начального образования». В 2012 году, закончив ХГУ, стала работать в МБОУ «СОШ № 4» учителем начальных классов.

В данный момент стаж работы в МБОУ «СОШ № 4» составляет 13 лет, я имею первую квалификационную категорию, участвовала в городском конкурсе «Учитель года» в 2016 и 2021 гг. В 2021 году стала призёром республиканского конкурса «Лучший наставник детей и молодежи». Имею Почетную грамоту ГУО администрации г. Черногорска за активную жизненную позицию, профессионализм, достигнутые успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения; грамоту Министерства образования и науки РХ «За участие в Региональной ярмарке социально-педагогических проектов и воспитательных технологий».

Являюсь активным участником семинаров, конференций и мастер-классов разного уровня. Выступаю с обобщением опыта на заседаниях ГМО учителей начальных классов, республиканских семинарах.

С 2016 года являюсь руководителем педагогической практики студентов 3 курса ФГБОУ ВПО «ХГУ им. Н.Ф. Катанова» (по специальностям: начальное образование; русский язык), студентов 3 курса ГБПОУ РХ «ЧМТТ», по специальности: преподавание в начальных классах, студентов 2 курса ГБПОУ РХ «ЧМТТ» (по специальности: преподавание в начальных классах).

С 2019 года являюсь наставником у молодых специалистов, учителей начальных классов в МБОУ «СОШ № 4». Мой персональный сайт: <https://sites.google.com/view/yanalukyanova1091989?usp=sharing>.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой - помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

Цель практики: формирование у начинающего педагога высоких профессиональных идеалов, потребности в постоянном развитии и саморазвитии.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Роль наставника - педагогическая, сочетающая в себе воспитание и обучение, он оказывает молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, помогает выявлять и совместно устранять допущенные ошибки. Наставничество – эффективный способ

передачи опыта, мастерства молодым специалистам. При этом польза от данного способа взаимовыгодная: во-первых, педагогическим опытом обогащаются молодые учителя; во-вторых, повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога – наставника.

Актуальность практики «Наставник и наставляемый растут вместе. Путь к успеху» обусловлена тем, что её реализация способствует развитию системы наставничества в МБОУ «СОШ №4» и применяется как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей от наставника к наставляемому. Использование системного подхода по повышению профессиональных компетентностей позволяет педагогу быстро адаптироваться, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию в педагогическом процессе, плодотворно взаимодействовать со всеми участниками образовательного процесса, проявить себя, раскрыть свою индивидуальность, сформировать собственную профессиональную траекторию развития, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Более опытные учителя учат менее опытных - это знакомая и понятная ситуация. Но классическое наставничество не всегда эффективно. Зачастую наставник увлекается абстрактными поучениями. При этом новичок обычно приходит к наставнику и смотрит уроки. И гораздо реже наоборот. Но не всегда можно скопировать чужой опыт. И продуктивно ли это? Может, эффективнее самому добыть свой опыт – обычно, путём проб и ошибок? А затем уже на нём учиться.

Чтобы избежать коммуникации «сверху вниз» и прямого копирования, в своей практике наставничества я использую коучинг. Ключевая фраза данного подхода: «Становись эффективней как учитель, я поддерживаю тебя в этом». На мой взгляд, именно коучинг - поэтапное развитие и обучение молодого специалиста является условием успешной реализации данной практики наставничества.

Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать молодому специалисту на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки.

Алгоритм практики следующий:

На «адаптационном» этапе необходимо установить «обратную связь», так как основой наставничества является открытость, взаимодействие и взаимный интерес. Очень важно выявить, что нужно молодому специалисту, чтобы привести его к профессиональному росту.

Основным методом работы на данном этапе является посещение уроков молодого специалиста. В результате индивидуальной беседы и посещения уроков Юлии Евгеньевны мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе,
- недостаток знаний по предметам,
- нет навыка определения личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета.

Практика показывает, что в первые дни работы молодого специалиста ему необходимы практические советы: проведение и анализ урока, формы, методы и приемы обучения, использование дидактического и наглядного материала. Итогом

работы первого этапа я считаю раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста.

На «проектировочном» этапе необходимо составить индивидуальный план развития молодого специалиста. Как наставник, я понимаю, что знает или не знает, умеет делать или не умеет делать молодой специалист. Исходя из этого, я составляю стратегию дальнейшего развития.

Для этого с Юлией Евгеньевной мы разработали отдельные уроки: по математике на тему «Математика в жизни людей»; по русскому языку на тему «Путешествие по миру знаний?»; по литературному чтению на тему «По страницам сказок А.С. Пушкина (литературная викторина)»; окружающему миру по теме «Как из зерна получилась булка». Рассмотрели ряд вопросов, оценивание устного и письменного ответа обучающего (поскольку это вызывало затруднения и неуверенность в своих силах). Более подробно изучили современные образовательные технологии (например: технологию проблемного обучения, кейс-технологию, метод мастерской, технологию интегрированного обучения, игровые технологии, квест-технологию). Рассмотрели приемы (мозговой штурм, «синквейн», «корзина идей», перекрестная дискуссия) и методы обучения (деловая игра, «лидер-ведомый», ролевые игры, ценностная ориентировка), обсудили результаты применения современных технологий, приемов и методов обучения, конструирование учебного материала. Современные образовательные технологии позволили Юлии Евгеньевне организовывать образовательный процесс на достаточно высоком уровне, сделать обучение разнообразным, творческим, познавательным; повысили качество знаний, мотивацию и познавательный интерес у учащихся.

Главный результат работы второго этапа, на мой взгляд, устранить зависимость молодого специалиста от наставника, содействовать его становлению как самостоятельного учителя.

На «рефлексивном» этапе мои усилия были направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в работе.

Результатом данного этапа стало участие Юлии Евгеньевны в вебинарах, посещение семинаров городского клуба «Стажер» для молодых специалистов; прохождение курсов повышения квалификации. В ноябре 2022 года Юлия Евгеньевна стала участником республиканского марафона «Обновленные ФГОС: достигаем планируемые результаты». Участие в данных мероприятиях способствовало повышению профессиональной компетентности наставляемого, его мастерства и педагогической культуры, а также повышению качества самообразования молодого педагога (приложение 3).

В сентябре 2023 года молодой педагог была награждена грамотой ГУО за добросовестный труд и вклад в развитие сферы образования и воспитания подрастающего поколения.

В марте 2023 года молодой педагог выступила на едином методическом дне ГМО учителей начальных классов с докладом по теме: «Использование современных технологий при взаимодействии классного руководителя с родителями», также обобщила свой педагогический опыт в рамках курсовой подготовки «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС НОО в работе учителя по теме «Практикум по разработке учебных заданий для

формирования предметных, метапредметных и личностных результатов освоения образовательной программы».

Таким образом, данная практика наставничества создает ситуацию успеха у молодого специалиста, помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии.

В мае 2023 года мы с Юлией Евгеньевной, провели мероприятие, которое объединило молодых специалистов, наставников начальной школы № 4 г. Черногорска в рамках образовательной игры «Школа Рыбаков Фонда» имени Льва Выготского.

Данное событие мы начали с элемента командообразования «Две правды и одна ложь», данная техника позволила создать благоприятную атмосферу и способствовала положительному настрою на дальнейшую работу.

Выбранная и проведенная нетрадиционная групповая форма работы «Деловое кафе» позволила организовать живое общение, сфокусированную неформальную дискуссию, а также ответить на поставленные вопросы: Что такое цифровые образовательные технологии? Зачем нужно применение цифровых технологий? Плюсы и минусы использования цифровых образовательных инструментов.

Каждый из учителей высказал своё мнение и не остался в стороне. В ходе обсуждений в группах мы пришли к выводам, что все больше учителей понимают важность и полезность цифровых инструментов в учебном процессе: они мотивируют и вовлекают учеников в образовательный процесс, повышают привлекательность уроков и экономят время. Современные технологии позволяют детям стать более активными участниками образовательного процесса, а педагогам создавать новые подходы, методы, модели обучения и воспитания. При этом внедрять современные цифровые технологии в учебный процесс надо постепенно.

Сегодня нет ни одного предмета, в преподавании которого было бы неуместно применение технологий — как в дистанционном формате, так и в очном. Важно помнить: все эти инструменты — только помощники учителя.

Понятно, что преимущества перевешивают минусы, но ключ к внедрению технологий в образовании всегда будет определяться отношениями учитель — ученик, учитель - родитель, родитель - ученик. Технологии могут быть очень эффективным инструментом, но это всего лишь инструмент. В конечном итоге мы пришли к выводу, что использование цифровых технологий - это один из способов обучения и сотрудничества между учащимися, родителями и педагогами.

Исходя из всего вышесказанного, я считаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Наша работа строилась на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с Юлией Евгеньевной стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогу-наставнику быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого педагога, включать их в проектирование своего развития, оказывать ему помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать его профессиональную компетентность.