Система наставничества в школе (из опыта работы)

Заместитель директора по УВР
начального общего образования
Александрова Анна Николаевна

От первого шага к профессиональной уверенности

Учителя начальных классов
Алексеева Ольга Ивановна
Попеску Алёна Петровна



Цель:

-развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

-оказание методической и психологической помощи

-оказание помощи в оформлении документации

-оказание помощи по самообразованию

Точка старта

1. оформление документации
2. ведение уроков
2. организация детей
2. проведение родительских собраний

Путь

Какие методы наставничества я использовала?

- **Наблюдение и анализ**
- **Совместное планирование**
- **Метод постепенного делегирования (поэтапный метод):**

«Я рассказываю — ты слушаешь»

«Я показываю — ты смотришь»

«Сделаем вместе: ты и я»

«Сделай сам, я дам обратную связь»

«Ты делаешь, ты объясняешь»

Открытия

Что оказалось наиболее эффективным?

психологическая и моральная поддержка



Результат

- планироваие учебной деятельности
- владение методикой проведения уроков
- планирование воспитательной работы
- контроль и оценка уровня достижений
- стремление к самообразованию
- устойчивость к стрессовым ситуациям



Педагогические кейсы



Кейс 1. «Сопротивление опытного педагога»

Описание ситуации

Директор школы назначил опытного учителя высшей категории Ирину Сергеевну наставником для молодого специалиста. Через месяц молодой учитель приходит к заместителю директора по УВР со слезами и говорит, что хочет увольняться. На уроках Ирина Сергеевна не присутствует, зато на переменах делает резкие замечания в духе: *«В наше время так не учили, вы детей совсем разболтали, конспекты у вас никуда не годятся»*. При этом официально документы о наставничестве (доп. соглашение по ст. 351.8 ТК РФ) подписаны, надбавка оформлена.

Задания для руководителя:

Диагностика: В чем главная ошибка руководителя при назначении наставника?

Алгоритм действий: Составьте пошаговый план беседы директора/завуча с Ириной Сергеевной и с молодым специалистом.

Решение: Как поступить с формальным наставничеством в данной паре (сохранить, заменить наставника или пересмотреть формат)?

Разбор кейса (ключ к решению):

- **Ошибка руководителя:** Назначение «по приказу» без учета мотивации и готовности опытного педагога к этой роли. Формальное отношение к наставничеству.
- **Шаги руководителя:**

Выслушать молодого специалиста без осуждения, зафиксировать конкретные трудности.

Провести отдельную встречу с Ириной Сергеевной: выяснить, в чем причина ее позиции (выгорание, отсутствие методики наставничества, нехватка времени).

Если Ирина Сергеевна не готова менять подход — снять с нее обязанности наставника (по соглашению сторон или через уведомление за 3 дня по ст. 351.8 ТК РФ) и подобрать другого педагога.

Кейс 2. «Перегрузка и выгорание наставника»

Описание ситуации

Учитель начальных классов со стажем 15 лет взял под наставничество сразу двух молодых педагогов. К середине учебного года наставник приходит к директору с требованием освободить от наставничества, так как у него самого начались проблемы со здоровьем из-за колоссальной нагрузки (проверка тетрадей стажеров, подготовка к открытым урокам, заполнение отчетности по программе наставничества). В противном случае учитель-стажист настроен на увольнение.

Задания для руководителя:

Оценка рисков: Какая ошибка была допущена изначально при назначении учителя наставником?

Управленческое решение: Как выйти из ситуации, не оставив молодого педагога без наставника и не потеряв опытного учителя.

Профилактика: Какие лимиты и критерии должен закрепить директор в локальном акте школы по наставничеству, исходя из данной ситуации?

Разбор кейса (ключ к решению):

- **Нарушения:** Перегрузка сотрудника; отсутствие четкого регламента (сколько наставляемых может быть закреплено за одним наставником — оптимально не более 1–2 в зависимости от часов).
- **Решение:**

Удовлетворить просьбу наставника о частичном или полном сложении полномочий по одному из подопечных (по закону работник и работодатель имеют право досрочно прекратить наставничество).

Перераспределить второго молодого педагога на другого коллегу или перевести на командную форму наставничества (методобъединение).

Включить в Положение о наставничестве школы лимит: 1 наставник — 1 молодой специалист .

Кейс 3. «Формализм в дорожной карте»

Описание ситуации В школе разработаны стандартные планы (дорожные карты) наставничества для всех молодых специалистов. Наставник и стажер аккуратно ставят галочки о выполнении пунктов: «изучение ФГОС», «посещение 5 уроков», «составление рабочей программы». Однако при проверке реальных навыков молодого учителя заместитель директора замечает, что тот не умеет наладить дисциплину на уроке, в связи с чем страдает качество усвоения учебного материала.

Задания для руководителя:

Анализ: Почему инструмент «дорожной карты» сработал формально?

Коррекция: Какой цикл или модель наставничества нужно внедрить, чтобы перейти от бумажной отчетности к реальным навыкам? (Вспомните 5 классических этапов наставничества: *«Я рассказываю — ты слушаешь, Я показываю — ты смотришь, Сделаем вместе: ты и я, Сделай сам, я дам обратную связь, Ты делаешь, ты объясняешь*).

Задание для наставника: Какое практическое задание должен дать руководитель самой паре (наставник + стажер) на ближайшие две недели?

Разбор кейса (ключ к решению):

- **Причина:** Отсутствие контроля работы наставника и акцент на отчетность, а не на поэтапную передачу деятельности.
- **Применение модели 5 шагов:**

–2 этапа (теория и показ) прошли, но провалились этапы 3, 4 и 5 («Сделаем вместе», «Сделай сам с обратной связью», «Ты делаешь и объясняешь»).

- **Практическое задание для пары:** Наставник и молодой специалист совместно планируют один сложный урок с потенциально «трудным» классом, проводят его в формате парного преподавания, а затем разбирают ошибки. По необходимости для консультации приглашается заместитель директора.



Кейс 4. «Нарушение дисциплины»

Описание ситуации

Класс отказывается соблюдать дисциплину.

Молодой педагог не может организовать работу класса. Ученики разговаривают, перебивают, игнорируют замечания и не воспринимают требования учителя всерьёз.

Молодой педагог:

— Я не знаю, что делать. На уроках в классе постоянно шумно. Когда я делаю замечания, ученики на некоторое время замолкают, а потом всё начинается снова.

Задания для наставника:

Диагностика: Кто нарушает дисциплину и почему?

Алгоритм действий: Составьте пошаговый план беседы наставника с молодым специалистом.

Решение: Необходимо ли обратиться к руководству школы в данном случае? Нужно ли привлекать родителей к решению вопроса в присутствии руководителя школы?

Разбор кейса (ключ к решению):

•**Алгоритм действий:** Попробуй установить чёткие правила поведения, заранее проговаривать требования и последовательно реагировать на нарушения. Давай обсудим, как это можно организовать.

Они составляют план действий, но выясняют, что проблема затрагивает не только уроки молодого педагога, а также связана с общими правилами поведения в классе.

Решение: наставнику провести с молодым педагогом подробную беседу, где необходимо выяснить кто нарушает дисциплину, какая работа была проведена с учеником, с его родителями, каков был результат. В зависимости от полученной информации составить план работы с группой учеников-нарушителей, план индивидуальной работы с ними, по необходимости для решения вопроса привлечь школьного психолога, социального педагога.



Кейс 5. «Неуверенность родителей в компетентности молодого педагога»

Описание ситуации

Родитель обвиняет молодого учителя в несправедливом выставлении оценок и требует пересмотреть отметку ребёнка.

Молодой педагог:

— Ко мне обратился родитель и заявил, что я занижаю оценки его ребёнку. Он требует объяснений и говорит, что будет жаловаться директору. Я объяснила критерии оценивания, но родитель не хочет меня слушать. Как мне поступить?

Задания для наставника

Диагностика: В чем причина обвинения молодого специалиста?

Алгоритм действий: Составьте пошаговый план беседы наставника с молодым специалистом.

Решение: Необходимо ли обратиться к завучу школы? Что можно сделать, чтобы не доводить ситуацию до рассмотрения вопроса руководителем?



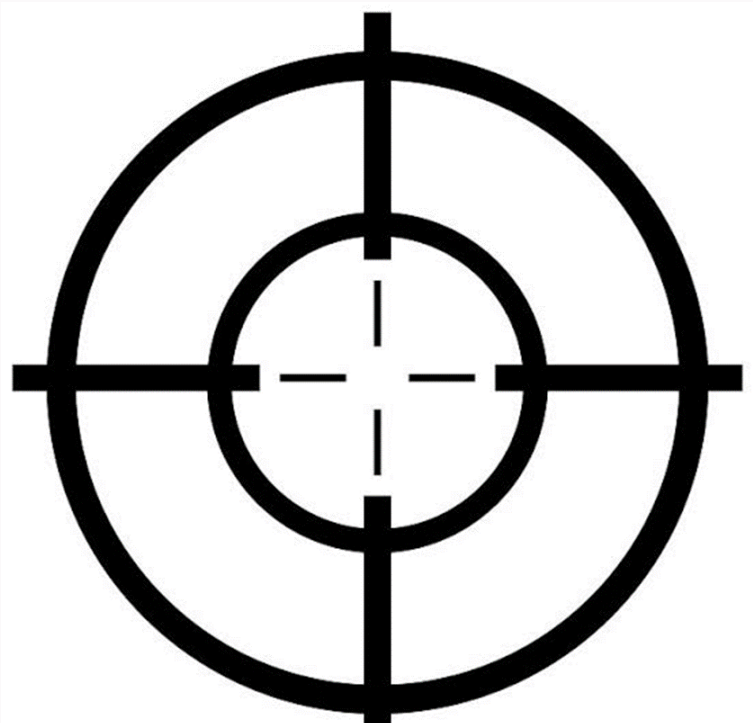
Разбор кейса (ключ к решению):

•**Алгоритм действий:** Давай посмотрим на работу ученика и критерии оценивания. Подготовим аргументы: критерии оценивания, положение о текущем оценивании и промежуточной аттестации, работы одноклассников (не называя фамилий) с целью сравнения и показателя объективного оценивания для всех учеников класса. Попробуем ещё раз спокойно объяснить родителю, за что выставлена отметка. Беседа с родителями вместе с наставником. Одна из задач беседы показать, что молодой специалист владеет умением оценивания учеников на уроках.

Решение: по необходимости педагоги обращаются к завучу, который организует встречу с родителем, помогает разобраться в ситуации и обеспечивает конструктивный диалог.



Рефлексия
Метод «Мишень»



Спасибо за внимание!









