Водолазская Ольга Евгеньевна, учитель биологии **м**униципального общеобразовательного учреждения «Гимназия № 2 имени Героя Советского Союза Н.П. Белоусова Красноармейского района Волгограда»

Модель наставничества «учитель-учитель» как инструмент развития профессиональных компетенций педагога

Работа с молодыми педагогами в системе образования актуальна из-за профессиональной адаптации молодых специалистов в образовательной среде. Первые годы работы в системе образования сопровождаются трудностями, связанными с профессиональной деятельностью и социально-психологическим взаимодействием участников образовательного процесса. Данное направлении работы в педагогические коллективы на сегодня актуально по следующим причинам:

Текучесть кадров среди молодых педагогов, особенно в сельских и малых городах, где остро ощущается нехватка квалифицированных специалистов. Причины - социально-экономические факторы и недостаточная подготовка выпускников педагогических вузов к реальным условиям образовательной практики.

Критический период - первые годы работы в школе, в который формируется профессиональная идентичность учителя, его мотивация и уровень удовлетворённости трудом. Именно в этот период молодые педагоги наиболее уязвимы к профессиональному выгоранию и уходу из профессии.

Необходимость интеграции адаптационных программ в систему непрерывного педагогического образования, начиная с этапа обучения в вузе и заканчивая повышением квалификации. Это позволит создать «мост» между теорией и практикой, обеспечить преемственность обучения и работы.

В МОУ гимназии № 2 с 2022 года применяется наставническая модель «учитель – учитель».

Это форма наставничества, при которой опытный педагог поддерживает молодого специалиста (с опытом работы 0–3 года) или нового сотрудника (при смене места работы), помогая ему профессионально расти и адаптироваться в коллективе.

Цели модели:

- Успешное закрепление молодого специалиста на рабочем месте.
- Повышение его профессионального потенциала и уровня компетенции.
- Создание комфортной профессиональной среды в образовательной организации.
- Реализация актуальных педагогических задач на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия:

1. Формирование привычки анализировать результаты своей работы.
2. Развитие интереса к методикам организации эффективного учебного процесса.
3. Освоение передового педагогического опыта и его творческое применение.
4. Укрепление мотивации к педагогической деятельности.
5. Ускорение профессионального становления учителя.
6. Формирование школьного/педагогического сообщества.

Кто является участниками этой модели (портреты):

Наставник — опытный педагог с профессиональными достижениями (победы в конкурсах, авторские пособия, ведение семинаров), обладающий:

- лидерскими и организационными навыками;
- развитой эмпатией и коммуникативной компетентностью;
- лояльностью к школьному сообществу.

Типы наставников:

- Наставник-консультант — помогает с организацией работы и решением психолого-педагогических проблем, контролирует самостоятельную деятельность.
- Наставник-предметник — оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (подбор материалов, составление программ).

Особой формой является реверсивное наставничество, которое активно внедряется в гимназии. В этом случае наставник или "молодой педагог», готовый не только делиться полученными в вузе теоретическими знаниями, но и к совместному 'проживанию' опыта с наставляемым педагогом" становится источником новых идей и подходов.

Примеры реализации:

- Семинар-практикум "Как помочь, не навредив, или немного о дебрифинге"
- Консультация "Учебная игра на все времена"
- Мастер-класс "От цифры к опыту: как реверсивное наставничество меняет уроки"

Наставляемый — педагог с малым опытом работы или находящийся в процессе адаптации, который:

- испытывает трудности с организацией учебного процесса;
- сталкивается с проблемами во взаимодействии с учениками, коллегами, родителями;
- нуждается в знакомстве с традициями и регламентами организации;
- может находиться в состоянии эмоционального выгорания.

Возможны вариации ролевых моделей:

1. «Опытный учитель – молодой специалист» — классическая поддержка для освоения профессиональных навыков.
2. «Лидер педсообщества – педагог с проблемами» — психоэмоциональная помощь + развитие педагогических талантов.
3. «Педагог-новатор – консервативный педагог» — обучение современным технологиям и цифровым навыкам.
4. «Опытный предметник – неопытный предметник» — методическая поддержка по дисциплине (поиск пособий, планирование).

Прогнозируем результаты:

- Высокая вовлечённость молодых специалистов в работу и жизнь организации.
- Рост уверенности и развитие творческого потенциала педагогов.
- Улучшение психологического климата в коллективе.
- Повышение удовлетворённости работой и снижение психоэмоционального напряжения.
- Увеличение числа педагогов, желающих остаться в организации.
- Рост успеваемости и улучшение поведения в классах наставляемых.
- Снижение конфликтов с коллегами и родителями.
- Увеличение количества профессиональных работ (статьи, исследования) молодых специалистов.

Этапы реализации программы:

1. Подготовка:
    - презентация программы на педсовете/методсовете;
    - отбор наставников (анкетирование, база наставников);
    - обучение наставников (при необходимости).
2. Подбор участников:
    - выявление педагогов с профессиональными трудностями;
    - анкетирование и формирование базы наставляемых.
3. Формирование пар/групп:
    - ознакомительные встречи;
    - обсуждение целей и задач.
4. Реализация:
    - повышение квалификации наставляемого;

- проведение мастер-классов и открытых уроков;
- творческая деятельность и адаптация.

5. Завершение и оценка:
   - рефлексия и анализ эффективности программы;
   - поощрение наставников на педсовете;

Или формы реализации наставничества в гимназии по характеру взаимодействия:

1. Индивидуальное наставничество
   - Персональная работа наставника с наставляемым (например, «учитель – молодой педагог»).
   - Плюсы: глубокий учёт потребностей, доверительные отношения.
2. Групповое наставничество
   - Один наставник работает с несколькими наставляемыми (например, мастер-класс для новичков).
   - Плюсы: экономия ресурсов, обмен опытом между участниками.
3. Проектное наставничество
   - Совместная работа над конкретным проектом (исследовательским, творческим, социальным).
   - Плюсы: практическая направленность, развитие командных навыков.
4. Дистанционное наставничество
   - Консультации и поддержка через онлайн-платформы.
   - Плюсы: доступность, гибкость графика.
5. Реверсивное наставничество
   - Младший по опыту участник делится знаниями с более опытным (например, ученик обучает учителя цифровым технологиям).
   - Плюсы: взаимное обогащение, разрушение стереотипов.

Используем классические методы наставничества:

1. Менторство
   - личностно-ориентированная поддержка;
   - обсуждение карьерных целей, профессионального роста.
2. Коучинг
   - фокусировка на развитии конкретных навыков (проведение урока, работа с конфликтными ситуациями);
   - постановка целевых задач и отслеживание прогресса.
3. Обучение на рабочем месте
   - совместное планирование уроков;
   - взаимопосещение занятий с последующим анализом;
   - отработка методик в реальных условиях.
4. Педагогические мастерские и мастер-классы
   - демонстрация эффективных приёмов преподавания;
   - коллективное обсуждение инновационных практик.
5. Тьюторское сопровождение
   - индивидуальная помощь в подготовке к экзаменам, олимпиадам, конкурсам;
   - разработка персональных образовательных маршрутов.
6. Проектная деятельность
   - совместные исследовательские и творческие проекты;
   - участие в школьных и внешних мероприятиях.
7. Групповые формы работы
   - семинары-практикумы;
   - тренинги по психолого-педагогическим аспектам;
   - кейс-методы для разбора сложных ситуаций.
8. Клубная работа
   - создание сообществ наставников (например, «Клуб молодых педагогов»);

– неформальное общение и обмен опытом.

Реализуем по этапам:

1. Знакомство

– погружение в корпоративную культуру школы;
– установление доверительных отношений.

2. Обучение

– передача методических знаний;
– отработка практических навыков.

3. Контроль и рефлексия

– наблюдение за деятельностью подопечного;
– конструктивная обратная связь;
– корректировка индивидуального плана развития.

Предполагаемые критерии эффективности:

– Профессиональные: рост качества уроков, освоение новых технологий, публикации.
– Психологические: удовлетворённость работой, снижение выгорания.
– Образовательные: улучшение успеваемости учеников, участие в конкурсах.
– Организационные: снижение текучести кадров, повышение активности педагогов.

Рекомендации по внедрению

– комбинировать разные модели и методы;
– мотивировать наставников (поощрения, публичное признание, разработка системы поощрений для педагогов-наставников);
– проводить обучение для наставников;
– регулярно анализировать результаты через анкеты и встречи;
– использовать цифровые инструменты для обмена опытом.

Эффективное наставничество требует не только профессиональной компетентности, но и эмпатии, умения слушать и создавать условия для самостоятельного роста подопечного.

Для успешной реализации данной модели обязательно составление ИОМ (приложение 1).

Индивидуальный образовательный маршрут — это персонализированная программа профессионального развития педагога, включающая цели, задачи, мероприятия и сроки для преодоления профессиональных дефицитов и достижения запланированных результатов.

Опираемся на нормативную базу:

Составление ИОМ опирается на:

– Федеральный закон «Об образовании в РФ» (№ 273-ФЗ, ст. 47);
– требования ФГОС;
– профессиональный стандарт педагога.

Сроки реализации:

Обычно ИОМ разрабатывают на 1–3 года (чаще — на межаттестационный период). Срок зависит от:

– выявленных профессиональных затруднений;
– локальных задач школы;
– готовности педагога к саморазвитию.

Основные этапы разработки ИОМ:

1. Диагностика и самоанализ

– выявление профессиональных дефицитов через анкетирование, наблюдение, рефлексию;
– соотнесение личных образовательных потребностей с требованиями ФГОС и школы;
– фиксация стартового уровня компетенций.

2. Целеполагание

– формулировка цели (например: «Освоить методы формирующего оценивания»);

– постановка конкретных задач (например: «Разработать 5 заданий для формирующего оценивания по предмету»).

3. Проектирование «дорожной карты» (приложение 2)
– выбор направлений работы;
– подбор мероприятий и ресурсов;
– установление сроков и форм отчётности.
4. Реализация
– выполнение запланированных действий;
– промежуточный самоконтроль и корректировка.
5. Рефлексия и оценка результатов
– анализ достижений по критериям;
– подготовка отчёта (портфолио, мастер-класс, статья);
– планирование следующего этапа.

Правила оформления и работы с ИОМ

1. Принцип «делай по горячим следам» - заполняйте карту ИОМ сразу после выполнения мероприятия — не откладывайте на конец года.
2. Акцент на приоритетах - сначала проработайте направления, где есть наибольшие затруднения.
3. Объективность самооценки - честно оценивайте свои результаты без завышения или занижения.
4. Гибкость планирования - допускайте корректировку сроков и мероприятий при изменении обстоятельств.
5. Документирование результатов - сохраняйте сертификаты, конспекты, отзывы, фото/видео материалов.
6. Взаимодействие с наставником

– согласовывайте план с методистом или опытным коллегой;
– получайте обратную связь по промежуточным итогам.

Ожидаемые результаты ИОМ

– повышение качества преподавания (рост успеваемости, вовлечённости учащихся);
– разработанные методические продукты (сценарии, тесты, пособия);
– освоение новых технологий и приёмов;
– участие в профессиональных мероприятиях (семинары, конкурсы);
– готовность к аттестации.

Рекомендации

– Выбирайте актуальную тему самообразования, связанную с реальными запросами школы.
– Комбинируйте формы работы: самообразование, курсы, взаимопосещение уроков, мастер-классы.
– Используйте цифровые ресурсы: онлайн-курсы, вебинары, профессиональные сообщества.
– Ведите портфолио — это поможет систематизировать достижения и подготовиться к аттестации.

Обязательно посещение уроков молодого специалиста и заполнение КАРТЫ урока (приложение 3).Анализ посещения урока.

Подводя итоги аналитической работы, рекомендуется выполнить анализ срезовых работ (приложение 4) с целью оказания методической помощи молодому специалисту. Учить анализировать срезовые работы. Анализировать ошибки и планировать работы по исправлению ошибок. Правильно и грамотно выполнять работу над ошибками.

Заключение.

По итогам проведенной работы в коллективе были достигнуты достаточно высокие результаты. Молодые специалисты стали проявлять вовлеченность в работу и жизнь организации, заметно возрос уровень уверенности и развитие творческого потенциала

педагогов. Также можно отметить повышение удовлетворённости работой и снижение психоэмоционального напряжения, увеличение числа педагогов, желающих остаться в организации. Заметным стал рост успеваемости и улучшение поведения в классах наставляемых, снизилось число конфликтов с коллегами и родителями. А также увеличилось количество профессиональных работ (статьи, исследования) молодых специалистов и участников конкурсов профессионального мастерства различных уровней.

PS:

Использование инновационных технологий в педагогической практике.

В МОУ гимназии № 2 с 2022 года эффективно применяется наставническая модель «учитель – учитель», опыт реализации которой оформлен в форме практики «Модель наставничества «учитель-учитель» как инструмент развития профессиональных компетенций педагога». Данный опыт был представлен автором в рамках регионального конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют 2024» в номинации «Лучший педагог – наставник».

В практику работы коллектива активно внедряется особая форма наставничества - реверсивное наставничество. В этом случае наставник или «молодой педагог», готовый не только делиться полученными в вузе теоретическими знаниями, но и к совместному «проживанию» опыта с наставляемым педагогом" становится источником новых идей и подходов.

В процессе реализации опыта используются как инновационные технологии, так и классические методы наставничества: менторство, коучинг, обучение на рабочем месте, педагогические мастерские и мастер-классы, тьюторское сопровождение, проектная деятельность, групповые формы работы - семинары-практикумы; тренинги по психолого-педагогическим аспектам; кейс-методы для разбора сложных ситуаций; клубная работа - создание сообществ (например, «Клуб молодых педагогов»); неформальное общение и обмен опытом.

Востребованность практики и возможности использования в работе коллективов.

Работа с молодыми педагогами в системе образования актуальна из-за профессиональной адаптации молодых специалистов в образовательной среде. Первые годы работы в системе образования сопровождаются трудностями, связанными с профессиональной деятельностью и социально-психологическим взаимодействием участников образовательного процесса.

Необходимость интеграции адаптационных программ в систему непрерывного педагогического образования, начиная с этапа обучения в вузе и заканчивая повышением квалификации. Это позволит создать «мост» между теорией и практикой, обеспечить преемственность обучения и работы.

В МОУ гимназии № 2 с 2022 года эффективно применяется наставническая модель «учитель – учитель», опыт реализации которой оформлен в форме практики «Модель наставничества «учитель-учитель» как инструмент развития профессиональных компетенций педагога».

Реализация данного педагогического опыта способствует успешному закреплению молодого специалиста на рабочем месте; повышению его профессионального потенциала и уровня компетенции; созданию комфортной профессиональной среды в образовательной организации; реализация актуальных педагогических задач.

По итогам проведенной работы в коллективе были достигнуты достаточно высокие результаты. Молодые специалисты стали проявлять вовлеченность в работу и жизнь организации, заметно возрос уровень уверенности и развитие творческого потенциала педагогов. Также можно отметить повышение удовлетворённости работой и снижение психоэмоционального напряжения, увеличение числа педагогов, желающих остаться в организации. Заметным стал рост успеваемости и улучшение поведения в классах

наставляемых, снизилось число конфликтов с коллегами и родителями. А также увеличилось количество профессиональных работ (статьи, исследования) молодых специалистов и участников конкурсов профессионального мастерства различных уровней.

Новизна опыта состоит в разработке, апробации и диссеминации инновационных практик, технологическое описание которых создаст условия для его масштабирования и эффективной диссеминации.

Приложение 1

Структура Индивидуального образовательного маршрута (ИОМ)

1. Титульный лист
   - название ОУ;
   - Ф. И. О. педагога;
   - год составления.
2. Общие сведения о педагоге
   - образование;
   - должность;
   - стаж;
   - квалификационная категория;
   - дата последней аттестации.
3. Цель и задачи
   - краткая формулировка цели;
   - 3–5 конкретных задач.
4. Дорожная карта (оформляется в виде таблицы)
5. Рефлексия и выводы
   - анализ достигнутых результатов;
   - трудности и пути их преодоления;
   - планы на следующий период.
6. Курсы повышения квалификации (отдельная таблица)
   - номер по порядку;
   - дата прохождения;
   - тема курса;
   - документ о повышении квалификации.

Ключевые направления ИОМ

1. Профессиональное
   - изучение ФГОС и профстандарта;
   - освоение новых УМК;
   - разработка рабочих программ;
   - участие в профессиональных конкурсах.
2. Психолого-педагогическое
   - работа с мотивацией учащихся;
   - профилактика выгорания;
   - взаимодействие с родителями.
3. Методическое
   - освоение современных технологий (проектная деятельность, кейс-метод);
   - создание дидактических материалов;
   - проведение открытых уроков.
4. ИКТ
   - цифровые инструменты для урока;
   - онлайн-ресурсы для обучения;
   - ведение электронного журнала.

Приложение 2

Дорожная карта

Тематические направления	Перечень мероприятий	Сроки реализации	Ожидаемый результат	Формы и способы предоставления результатов
Профессиональное самообразование				
Психолого-педагогическое				
Методическая работа в образовательной организации				
Информационные технологии				

Приложение 3

КАРТА УРОКА

ДАТА:
УЧИТЕЛЬ:
ПРЕДМЕТ:
КЛАСС:
ТЕМА УРОКА:
ЦЕЛЬ УРОКА:
ЦЕЛЬ ПОСЕЩЕНИЯ: оказание методической помощи в рамках наставничества
ТИП УРОКА
Место урока в системе других уроков:
Организация урока:
Содержание изучаемого материала:
Действия учителя на уроке:
Действия учащихся на уроке:
Реализация целей и результаты урока:
Анализ поурочного плана (при наличии):
Предложения и пожелания эксперта:
ВЫВОДЫ к уроку:

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

№ п/п	Деятельность учителя	2	1	0
Организация урока				
1	Рациональность использования времени на уроке			
2	Смена видов деятельности на уроке			
3	Целесообразность использования наглядности и средств ИКТ			
4	Методы и формы работы			
5	Контроль за работой учащихся, объективность оценки ЗУН			
6	Степень воспитательного воздействия урока на учащихся			
7	Организация обратной связи с учащимися			
8	Соблюдение ТБ			
9	Своевременное задание на дом, пояснение, в оптимальном объеме			
Содержание изучаемого материала				
10	Доступность, изученность, посильность изучаемого материала			
11	Актуальность учебной информации и связь с жизнью			
12	Оптимальность объема материала			
13	Проблемность и привлекательность учебной информации			
Поведение учителя на уроке				
14	Знание предмета, общая эрудиция			
15	Учет психолого-педагогических особенностей учащихся			
16	Дифференцированный подход к учащимся			
17	Оптимальное использование методов и приемов			
Деятельность учащихся				
18	Готовность к уроку			

19	Познавательная активность учащихся			
20	Качество устных ответов			
21	Организация самостоятельной работы			
22	Наличие и эффективность групповых форм работы			
23	Уровень развития общеучебных умений и навыков			
24	Дисциплинированность, организованность и заинтересованность в учебном предмете			
25	Культура ведения тетрадей			
26	Умение работать с учебником и учебной литературой			
27	Культура речи			
28	Стиль общения с учащимися			
Цели и результаты урока				
29	Конкретность, четкость формулировки цели урока			
30	Обучающий эффект проведенного занятия			
31	Соблюдение правил охраны труда и ТБ			

Подпись наставника _____
Подпись учителя _____
«2» - реализовано полностью
«1» - реализовано частично
«0» - не реализовано
Эффективность урока (ЭУ):
Фактическая сумма баллов/максимальная сумма баллов
100% - 85% - отлично
84% - 65% - хорошо
64% - 45% - удовлетворительно

Приложение 4

СПРАВКА
по итогам срезовых работ

ЦЕЛЬ: оказание методической помощи молодому специалисту. Учить анализировать срезовые работы. Анализировать ошибки и планировать работы по исправлению ошибок. Правильно и грамотно выполнять работу над ошибками.
ДАТА КОНТРОЛЯ:
МЕТОДЫ КОНТРОЛЯ:
ИТОГИ:
Цель срезовой работы:
Форма контроля: тест, диктант и др.

№ п/п	Всего учащихся	Выполнял о работу	2	3	4	5	Успеваемость	Качество знаний	СОУ

АНАЛИЗ:

Основные ошибки:

РЕКОМЕНДАЦИИ:

Подпись наставника _____
Подпись учителя _____