

**Номинация «Педагогическое мастерство»
(форма наставничества «учитель-учитель»)**

***Супервизия
Педагогический генератор, или
«Сделай шаг, и дорога появится сама собой»***

Наставник: Тулаева Ольга Юрьевна,
учитель русского языка и литературы

Наставляемый: Некрасова Юлия Владимировна,
учитель русского языка и литературы

Собраться вместе – это начало.
Держаться вместе – это прогресс.
Работать вместе – это успех.

Генри Форд

Аннотация

В описании практики представлен опыт супервизии как одного из видов наставничества - педагогического сопровождения молодых специалистов, уже имеющих опыт практической деятельности, но нуждающихся в профессиональной помощи и поддержке.

Супервизия рассматривается в аспекте формирования профессиональной компетенции начинающих педагогов, которые получают поддержку, учатся анализировать и рефлексировать свою педагогическую деятельность, искать пути решения профессиональных затруднений на основе взаимодействия с наставником.

Место реализации практики наставничества

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия №1» г. Липецка

Актуальность практики

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Наставничество – это мощный инструмент, способствующий личностному и профессиональному росту. На протяжении веков люди обращались к наставникам, чтобы получить руководство, помощь и мудрые советы. От древних греческих педагогов до современных менторов наставничество играет важную роль в формировании способностей и достижении успеха.

Наставничество – это дорога с двусторонним движением. Вне зависимости от того, какую роль педагог занимает в наставнической паре – наставника или наставляемого – эффективное взаимодействие уверенно приведет как к личностному, так и к профессиональному росту.

Наряду с понятием «наставничество» относительно недавно в образовании появилось понятие «супервизия».

В современном образовании супервизия является педагогическим условием процесса формирования знаний и опыта, развития творческих способностей начинающих педагогов. Молодой специалист становится более мотивированным на продуктивное решение стоящих перед ним профессиональных задач, пробует новые методы и приемы педагогической деятельности, благодаря поддержке наставника, не боится ошибиться в выборе варианта решения профессиональной задачи.

Наставничество сегодня – и популярный тренд, и осознанная необходимость.

Цель практики

Закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей решать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

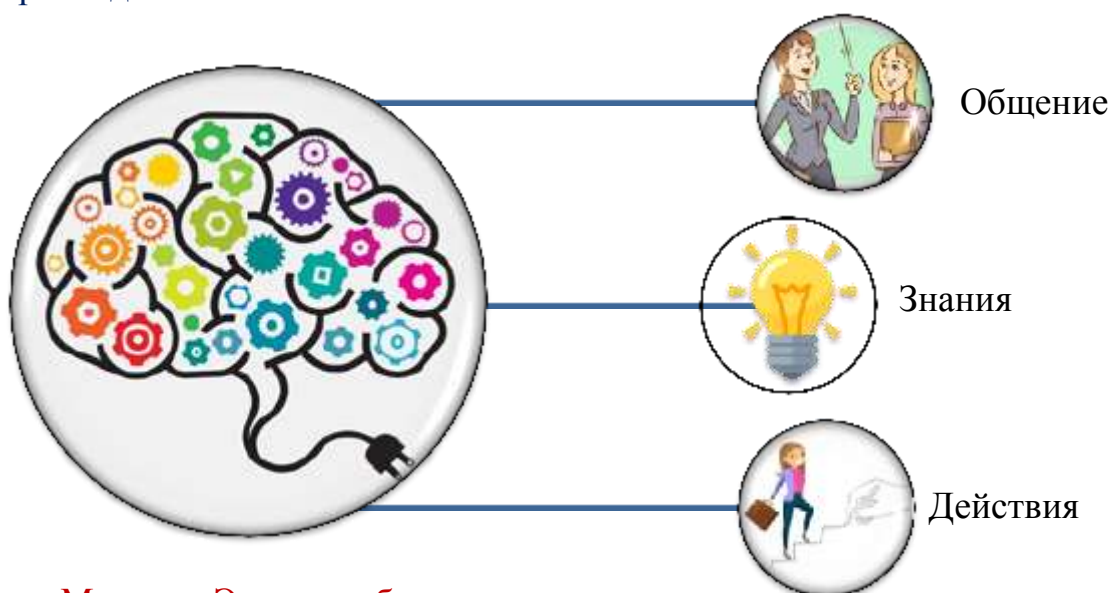
Задачи практики

- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- мотивировать к построению и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта;
- прививать молодому специалисту в целях его закрепления в образовательной организации интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Средства и способы реализации практики

Основой предложенной супервизии является идея педагогического генератора. Генератор – это устройство, вырабатывающее электроэнергию или преобразующее один вид энергии в другой.

Педагогический генератор – это механизм взаимодействия наставника и наставляемого, генерирующий энергию общения, энергию знаний и энергию действий.



Модуль «Энергия общения»

Профессиональное общение наставника и наставляемого необходимо понимать как деятельность, включающую возникновение взаимоотношений субъектов, их взаимное влияние.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодым педагогом можно считать общение-снятие психологических барьеров, общение-поддержка, общение-коррекция.

Общение-снятие психологических барьеров. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

В процессе такого общения обсуждаются жизненные ситуации, книги и фильмы, происходит знакомство с интересами и увлечениями друг друга, формируется педагогический альянс на основе общих духовных ценностей.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных педагогических ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость.

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении проблем в педагогической деятельности наставляемого наставник оказывает помощь.

Модуль «Энергия знания»

Современный педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени, проводит систематическую индивидуальную работу по развитию у наставляемого необходимых навыков и умений в области педагогической деятельности.

В зависимости от уровня подготовки молодого специалиста и задачи, которая перед ним стоит, наставник использует разные средства передачи профессиональных знаний. В предлагаемой практике наставничества применяются приемы: алгоритм, объяснение и развитие.

Алгоритм

Наставник даёт наставляемому чёткий порядок действий при выполнении педагогических функций или демонстрирует его на собственном примере.

Объяснение

Наставник подробно объясняет, почему в данной ситуации важно сделать именно так, на что это влияет и как связано с остальными процессами в образовании.

Развитие

Наставник не даёт готового решения, молодой специалист сам ищет способы решения профессиональных задач, проводит рефлекссию собственной деятельности.

В рамках реализации модуля «Энергия знания» наставник и наставляемый принимают участие в различных образовательных событиях:

- обучающие семинары «Нормативно-правовые акты в образовательной

деятельности», «Обзор современных достижений педагогической науки и практики»;

- методические семинары «Слагаемые эффективного урока», «Организация проектной и исследовательской деятельности»;
- практикумы «Основы профессиональной речевой культуры», «Разрешение конфликтных ситуаций в общении с учащимися и их родителями»;
- психологический тренинг «Как эффективно выстроить общение с родителями»;
- круглый стол «Профессиональная рефлексия как условие продуктивной педагогической деятельности»;
- педагогическая мастерская «Методика и технологии современного урока».

Модуль «Энергия действия»

Совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Наставник варьирует степень самостоятельности в зависимости от готовности наставляемого, находится рядом, поддерживает и при необходимости включается сам, чтобы обеспечить высокое качество результата. Систематическая и целенаправленная деятельность наставника и молодого педагога осуществляется в различных формах:

- взаимопосещение уроков с последующим анализом;
- совместная реализация проектов «Человек читающий», «Книжный клуб», «Грамматикон»;
- совместное участие в профессиональных конкурсах и олимпиадах «Мы молодые педагоги», «Творческий учитель», «Мой лучший урок по ФГОС», «Хранители русского языка»;
- соавторство в подготовке публикаций в профессиональные издания;
- совместное научное руководство исследовательскими работами обучающихся, подготовка к участию в предметных олимпиадах.

Показатели результативности практики

1. Достижение наставляемым высокого уровня удовлетворенности педагогической деятельностью, позитивная социальная адаптация в педагогическом коллективе.
2. Повышение профессиональной компетентности молодого специалиста.
3. Степень включенности молодого специалиста в методическую работу (трансляция собственного педагогического опыта), общественную жизнь образовательной организации.
4. Рост рейтинга наставляемого в образовательной системе города и региона.



Данные результативности практики

Показатели результативности практики	Данные результативности практики
Достижение наставляемым высокого уровня удовлетворенности педагогической деятельностью, позитивная социальная адаптация в педагогическом коллективе	1. 95% удовлетворенности своей деятельностью, психологическим климатом в коллективе (данные психолого-педагогического мониторинга в 2023-2024 учебном году)
Повышение профессиональной компетентности молодого специалиста	1. Аттестация на первую квалификационную категорию, 2022 год 2. Высокие образовательные результаты обучающихся: - качество знаний по русскому языку -78%; - качество знаний по литературе -89%; - средний балл ОГЭ по русскому языку -

	4,52; -наличие победителей и призеров муниципального ВсОШ по русскому языку и литературе (4 за 3 года); - наличие победителей и призеров областной открытой олимпиады «Грамотей» по русскому языку (6 за 3 года); - наличие победителей и призеров всероссийских и региональных научно-исследовательских и интеллектуальных конкурсов: «Мы гордость Родины», «Мой вклад в величие России», «Обретенное поколение», «Юность. Наука, Культура», «Первые шаги в науку», «Путь к успеху» (12 за 3 года); - наличие победителей и призеров всероссийских и региональных творческих конкурсов: «Без срока давности», «Шедевры из чернильницы», «Бунинские чтения», «РусФест» (14 за 3 года).
Степень включенности молодого специалиста в методическую работу (трансляция собственного педагогического опыта), общественную жизнь образовательной организации	1. Трансляция собственного педагогического опыта: - проведение открытого урока в рамках деятельности гимназии в статусе региональной инновационной площадки «Создание системы непрерывного профессионального развития педагогов в образовательной организации»; -проведение открытых уроков в рамках педагогической мастерской «Методика и

	технологии современного урока»; - публикации в профессиональных изданиях. 2. Участие в профессиональных конкурсах: - призер регионального интернет-марафона «Мы молодые педагоги», 2023 - призер регионального этапа всероссийской олимпиады «Хранители русского языка», 2023; - призер всероссийского конкурса «Мой лучший урок по ФГОС». 3. Представление опыта работы на публичных мероприятиях в сфере образования: - «Урок глазами молодого учителя» (региональный семинар «Формирование предметных, метапредметных и личностных результатов в условиях реализации ФГОС»). - «Развитие читательской грамотности на уроках русского языка и литературы» (семинар для студентов ЛГПУ). 4. Участие в образовательных событиях города и региона: - зимняя школа молодых педагогов Липецкой области (центр «Стратегия»); - муниципальный проект «Карусель уроков».
Рост рейтинга наставляемого в образовательной системе города и региона	1. Член предметной комиссии по проверке работ основного государственного экзамена по русскому языку. 2. Преподаватель группы олимпиадной

	подготовки центра дополнительного образования «Стратегия». 3. Член жюри региональных «Бунинских чтений». 4. Наличие профессиональных наград: - Благодарственное письмо главы города Липецка, 2022; - Почетная грамота департамента образования администрации города Липецка, 2021; - Благодарственные письма департамента образования администрации города Липецка за высокий уровень профессионализма, эффективное выстраивание образовательной деятельности, развитие интеллектуальных и творческих способностей школьников
--	--



Ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении и механизмы их минимизации

Ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении	Механизмы их минимизации
1. Отрицательная реакция педагогов со стажем на участие в наставнической	1. Стимулирование педагогов со стажем на участие в наставнической

деятельности	деятельности, включая публичное признание результатов их работы
2.Снижение качества образовательной деятельности в связи с увеличением нагрузки на педагогов-наставников	2. Грамотное планирование стратегии наставничества в образовательной организации в целях исключения перегрузок
3.Отсутствие мотивации молодых педагогов к непрерывному профессиональному совершенствованию	3. Оказание психологической и методической поддержки молодых педагогов.
4.Отсутствие системной работы по наставничеству, проведение «разовых» мероприятий	4. Создание Программы наставничества и «дорожной карты» по ее реализации
5. Авторитарное давление наставника на молодого педагога, навязывающего свои представления об образовательной деятельности	5. Тренинги, консультации, круглые столы с целью определения границ полномочий субъектов наставляемой пары

Алгоритм внедрения практики (дорожная карта)

Этапы внедрения практики	Содержание этапов
1 этап – диагностический	Диагностика профессиональных затруднений наставляемого, определение целей и ожиданий, выбор вида наставничества (супервизия)
2 этап – проектировочный	Разработка индивидуального плана супервизорского сопровождения, необходимых методических и психологических средств сопровождения
3 этап – практический	Реализация индивидуального плана сопровождения, контроль и коррекция деятельности наставляемого
4 этап – рефлексивный	Оценка результатов практики наставничества и обобщение полученного опыта

Возможность тиражирования практики в других профессиональных образовательных организациях региона

Данная практика наставничества может быть рекомендована к внедрению в практику образовательных организаций любой организационно-правовой формы и любой направленности:

- обеспечивает непрерывность профессионального роста;
- не требует дополнительного ресурсного обеспечения;
- не зависит от специализации наставнической пары;
- не предполагает существенных корректив деятельности образовательной организации.

Сегодня педагогическое наставничество – перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и профессиональную осознанность быстрее, чем традиционные способы, поскольку практически каждый педагог имеет свой багаж знаний, результатами которого он хотел бы и мог бы поделиться. Ведь для человека нет большего полета, чем возможность реализовать себя и найти свое отражение в других людях.

Профессиональный рост, умение находить в себе потенциал для развития – главное условие эффективности супервизии. Практика супервизии **«Педагогический генератор**

» дает возможность благодаря сотрудничеству наставника и наставляемого *генерировать энергию общения, энергию знаний, энергию действий для профессионального пути*. Нужно только сделать первый шаг, *«и дорога появится сама собой»*.

Приложение

Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений

<i>Диагностические блоки</i>	<i>Содержание блоков</i>	<i>Диагностические параметры</i>	<i>Баллы от 0 до 3</i>
<i>Области профессиональных затруднений педагогов</i>	<i>Содержание профессиональных затруднений учителя</i>	<i>Показатели оценки профессиональных затруднений учителя</i>	
Общепедагогическая	Эффективное использование в профессиональной деятельности нормативно-правовых актов в сфере образования	Умение применять нормативно-правовые знания в процессе решения задач обучения и воспитания, взаимодействия с участниками образовательных отношений	
	Знание современных достижений науки и практики	Владение содержанием современных достижений в преподаваемой науке	
	Целеполагание	Умение ставить педагогические цели и задачи	
	Мотивация к учебной деятельности	Умение формировать у учащихся мотивацию к обучению	
	Культура речи	Владение основами профессиональной речевой культуры	
Методическая	Владение современными образовательными технологиями	1. Умение использовать разнообразные приемы, формы, методы и средства обучения	
		2. Умение разрабатывать рабочие программы учебных предметов и курсов внеурочной деятельности	
		3. Умение организовать и поддерживать разнообразные виды деятельности учащихся, ориентируясь на их личность	
		4. Умение организовать исследовательскую, проектную, самостоятельную работу учащихся	
		5. Умение применять в образовательной деятельности современные технологии	
	Умение работать с информационными	1. Умение работать с научной и учебной литературой	

	источниками	2. Умение использовать в профессиональной деятельности интернет-ресурсы	
		3. Умение адаптировать учебную информацию для учащихся различного уровня подготовки	
Психолого-педагогическая	Владение технологиями психолого-педагогической коррекции	1.Ориентация в психологических особенностях учащихся и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения	
		2. Умение использовать психолого-физиологические особенности учащихся.	
		3. Умение разрешать конфликтные ситуации и оказывать педагогическую поддержку учащимся	
		4. Умение организовать общение и совместную деятельность с родителями учащихся	
	Владение приемами рефлексии	1.Умение проводить рефлексию своей деятельности	
		2. Умение корректировать свою профессиональную деятельность	
		3. Умение прогнозировать результаты профессиональной деятельности	
	ИТОГО:		

Анкета для выявления запросов молодых специалистов

ФИО _____

Какой предмет Вы преподаете _____

Стаж работы _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?	В целом удовлетворен Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность Трудно сказать определенно, не знаю Не удовлетворен совсем Другое _____
2.	Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией	Администрация ценит меня как профессионала Я чувствую заботу администрации Я чувствую себя нужным Наши взаимоотношения носят формальный характер Администрация совсем меня не ценит Другое _____
3.	Что Вы считаете наиболее важным в работе?	Точное следование правилам, нормам, инструкциям Отточенное мастерство, высокий профессионализм Соответствующее материальное вознаграждение Профессиональное лидерство Не выделяться из коллектива Высокая оценка со стороны руководства Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег Общение с детьми Другое _____
4.	Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?	Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока Мотивировать деятельность обучающихся Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности Активизировать обучающихся в обучении Организовывать сотрудничество между обучающимися Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся Развивать творческие способности обучающихся Другое _____

5.	К кому Вы обращаетесь за помощью, в затруднительных ситуациях?	К администрации (директору, и. т.д.) К руководителю методического объединения К наставнику К коллегам Не знаю к кому обратиться Другое _____
6.	Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?	Да Нет Частично Другое _____
7.	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?	Самообразованию Практико-ориентированному семинарам Курсам повышения квалификации Мастер-классам Творческим лабораториям Индивидуальной помощи со стороны наставника предметным кафедрам Семинарам, вебинарам Конференциям, круглым столам Другое _____
8.	Что Вас привлекает в программе наставничества?	Новизна деятельности Возможность экспериментировать Пример и влияние коллег и руководителя Возможность профессионального роста Другое _____