

Ивашевский филиал ГБОУ СОШ с.Троицкое

КЕЙС УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА

**Составитель: Симерзина В.С.,
учитель русского языка и
литературы**

2023 год

Введение

«Использование Кейс – метода в работе с молодыми педагогами»

В профессиональном стандарте педагога определены базовые компетентности, среди которых присутствует умение принимать решение в различных педагогических ситуациях. Одним из перспективных методов, на наш взгляд, становится Кейс – метод. Данный метод помогает комплексно изучить проблему и найти выход из нее.

В основе Кейс - метода лежит анализ какой-то проблемной ситуации. Он объединяет в себе одновременно и ролевые игры, и метод проектов, и ситуативный анализ.

Задачей этого метода является максимальное вовлечение каждого участника в самостоятельную работу по решению поставленной проблемы или задачи.

Кейсы разделяются на три вида:

1. Печатанные кейсы
2. Кейсы-мультимедия
3. Видео-кейсы

Работа по этой технологии, как и по многим другим, предполагает два этапа: подготовительный и этап проведения.

Первый этап - это этап подготовки кейса. На данном этапе формулируется задание, то есть, записывается сама учебная ситуация, или берется реальная ситуация и немного упрощается. Затем определяются вопросы, на которые, после анализа всех материалов, надо будет дать ответ.

Второй этап - работа с кейсом, это его решение. Решение кейсов рекомендуется проводить в следующем порядке:

1. Знакомство с ситуацией, её особенностями
2. Выделение основной проблемы (проблем), выделение персонажей, которые могут реально воздействовать на ситуацию;
3. Формулирование проблемы и отбор лучших ее формулировок (фронтальный мозговой штурм с последующей дискуссией).
4. Выдвижение гипотетических ответов на проблемный вопрос (анализ последствий принятия того или иного решения).
5. Решение кейса — предложение одного или нескольких вариантов последовательности действий, указание на важные проблемы, механизмы их предотвращения и решения.
6. Презентация решения.
7. Рефлексия хода решения кейса.

Использование кейс-метода в работе с молодыми педагогами позволяет применять на практике теоретический материал, что положительно влияет на дальнейшую его работу.

Школа - это мир, в котором свои обычаи и правила. Приступив к работе, молодой педагог быстро осознает, что знания, полученные им в

университете, колледже, конечно же, хороши, но только теоретически, а в жизни - все иначе!

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 ставят 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.

Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности, профессиональных компетенций молодого специалиста

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и молодого специалиста не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня, диалог не состоится, если между наставником и учеником будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки и т. п.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника ВУЗа грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить

коммуникативные контакты с коллегами, руководством молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: молодого специалиста, наставника и образовательного учреждения.

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.

Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста

- 1. Прогностический:** определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
- 2. Практический:** разработка и реализация плана адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
- 3. Аналитический:** определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации

В школе традиционно используются следующие формы обучения преподавателей-молодых специалистов:

- обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
- участие на педагогических советах, методических семинарах;
- участие в конференциях;
- проведение мастер-классов для молодых специалистов;

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – **оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.**

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, обладает гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и молодого специалиста, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, следовательно, и контроль за его практической деятельностью.

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.

Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Формы работы с молодыми специалистами

Коллективная работа

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, используется в практике филиала под руководством педагога-наставника.

Педагогический совет

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива школы. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники ВУЗа впервые видят своих новых коллег.

Для скорейшего стирания барьеров между «вновь прибывшими» и «старожилами», заранее организовывается небольшое приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

Предоставляется слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, они рассказывают о своих профессиональных трудностях на тот момент и делятся опытом их разрешения. Такая форма общения помогает новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы используются для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей. Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах своим опытом делятся опытные учителя, классные руководители, психологи. Такая форма работы позволяет молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

Методический семинар

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения педагогических проблем.

Наглядная педагогическая пропаганда

Осуществляя педагогическую пропаганду, в школе используются сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых учителей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Для молодых педагогов организуются посещения родительских собраний, внеклассных мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего идет обмен мнениями об увиденном, отмечаются плюсы и минусы работы.

«Круглый стол»

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

Педагогические конференции

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми учителями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкрепленные их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

Групповая работа

Групповое консультирование

Организуется наставниками для молодых учителей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми учителями;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого учителя;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности учителя, оптимизация форм педагогического воздействия на учащихся.

В цикле консультирования традиционно выделяются следующие этапы:

1. Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования.
2. Наводящие вопросы, которые вызывают молодого учителя на откровенность.
3. Наставник вникает в суть проблемы, осмысливает сложившуюся ситуацию и находит в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.
4. Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой учитель.
5. Не называя причины конфликта (проблемы), наставник подводит молодого учителя к пониманию этой причины.
6. Наставник ненавязчиво подсказывает пути решения проблемы, так, чтобы молодой учитель был уверен, что он сам нашёл решение.
7. Наставник подтверждает правильность догадки учителя (или корректирует вариант решения проблемы) и закрепляет мотивацию на выполнение принятого решения.

Групповые дискуссии

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми учителями. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например, «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности класса», «Как решить проблему нерационального использования времени на уроке». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

Обзоры педагогической литературы

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в филиале.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с учащимися и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

Деловые игры

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражющийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать учителя, классные руководители, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Индивидуальная работа

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник-подопечный».

Индивидуальные консультации

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

Практические занятия

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются единственной формой повышения профессионализма молодых учителей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Наставник

- 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

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.

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.

Результативность участников процесса

Наставничество	
Наставник	Молодой специалист
Развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения	Получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником

Формы и методы работы с молодыми специалистами

Консультирование:	Активные методы:
Групповое	Семинары Практические занятия
Индивидуальное	Неделя молодого педагога Ярмарка педагогических идей

План работы Школы молодого учителя

Цель: подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

Задачи:

- удовлетворить потребность молодых учителей в непрерывном образовании и оказывать им помочь в преодолении различных затруднений;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- помочь молодым учителям внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.

Работа с молодым специалистом второго года обучения.

Мероприятия	Исполнитель	Срок	Предполагаемый результат
Занятие № 1			
1. Рекомендации по планированию и проведению образовательно-воспитательной работы. 2. Использование педагогических технологий (<i>обмен опытом</i>).	наставник	Сентябрь	Повышение профессиональной компетенции.
Занятие № 2			
1. Лекция “Индивидуализация и дифференциация обучения в современной школе: научные основы и педагогические технологии”. 2. Микроисследование готовности к индивидуализации обучения. 3. Тренинг на выбор способов индивидуализации.	Зам. директора по УВР, наставник	Октябрь	Развитие у педагога готовности к индивидуализации обучения в условиях развивающего, личностно ориентированного образования
Занятие № 3			
1. Беседа “Роль семьи в развитии школьных успехов детей, обучающихся” 3. Практикум “Типичные трудности в обучении, психологические причины, способы их преодоления”.	Педагог-психолог, наставник	Ноябрь	Использование знаний при планировании образовательного процесса в классах.
Занятие № 4			
1. Круглый стол “Изучение личности обучающегося в ходе учебного процесса и внеклассной деятельности”.	Зам. директора по УВР, наставник	Январь	Ориентация образовательной деятельности с позиций

2. Нетрадиционные формы изучения личности ученика (<i>из опыта работы</i>).			возрастных и индивидуальных особенностей.
---	--	--	---

Занятие № 5

1. Круглый стол “Учебно-исследовательская деятельность школьников как модель педагогической технологии”.	Зам директора по УВР, РУК МО, наставник	Февраль	1. Создание благоприятных условий для самообразования школьников. 2. Образование, воспитание и развитие обучающихся, стимулирование у ребенка познавательной активности, индивидуальных творческих задатков, формирование логического, научного мышления.
--	---	---------	--

Занятие № 6

1. Консультация “Психологические основы обучения одаренных и наиболее способных детей”. 2. Практикум “Методика выявления одаренных детей”.	Педагог-психолог, наставник	Март	Выстраивание целостной системы работы с одаренными, способными детьми в ОУ.
---	-----------------------------	------	---

Занятие № 7

Неделя молодого специалиста.	Наставник, администр.	Апрель-Май	Развитие профессиональной деятельности молодого специалиста.
------------------------------	-----------------------	------------	--