

Ольга Викторовна МАКАРОВА,

учитель ИЗО и технологии;

куратор «Школы наставничества» МАОУ «Гимназия № 56» г. Ижевска

Наставничество как система методического сопровождения профессионального роста молодого педагога

Из опыта работы гимназии № 56 г. Ижевска

Сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания. Для начинающего педагога в ней заложена основа для получения поддержки опытного педагога, который способен предложить практическую и теоретическую помощь. Наставничество в системе образования не является чем-то новым, вместе с тем сегодня этот институт получил мощный импульс к развитию благодаря национальному проекту «Образование».

Международные и российские исследования показывают, что процесс наставничества является эффективным, если представляет собой целостную систему деятельности с чётко определённой целью, логической структурой и временем, необходимым для её осуществления. На сегодняшний день в этой системе выявлены следующие проблемы: во-первых, во многих организациях наставничество внедряется формально, нет системы повышения мотивации и оценки результатов деятельности, у части педагогов отсутствует восприятие наставничества как механизма профессионального роста; во-вторых, проблемы, с которыми сталкиваются молодые педагоги в начале своего профессионального пути: отсутствие педагогического опыта, сложности адаптационного периода, недостаток знаний о психологических и возрастных особенностях обучающихся, большой объём работы и, как следствие, они уходят из школы.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял известный педагог К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задаёт и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убеждённым, что профессиональный опыт

полностью компенсирует отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать [5].

Особого внимания заслуживает и позиция Гарета Льюиса, который рассматривает понятие наставничества как ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому [1]. Для реализации системы наставничества на современном этапе нужно выстроить систему отношений наставника и наставляемого и создать условия для более быстрой адаптации и становления молодого педагога в образовательной организации.

Для создания условий, обеспечивающих успешное профессионально-личностное становление молодого педагога, в гимназии № 56 г. Ижевска создан инновационный педагогический коллектив (ИПК) «Школа наставничества», разработана структура управления внедрением программы наставничества, состоящая из координатора и рабочей группы, куратора, наставников и наставляемых. Успех работы «Школы наставничества» зависит от того, насколько точно определены цели и задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты, необходимые для реализации, ресурсы; подобраны ответственные за её реализацию.

Координатор (заместитель директора по научно-методической работе) с рабочей группой, в которую входят заместители директора по учебно-воспитательной работе, методисты, психологи, отвечают за достижение стратегических целей организации, а также осуществляют контроль за процедурой внедрения целевой модели наставничества. Координатор информирует педагогический коллектив о внедрении целевой модели наставничества на заседании Педагогического совета. Куратор отвечает

за процесс организации и завершения наставнических отношений в парах – наставника и наставляемого, а также в зоне его ответственности находятся сбор и работа с базой наставников и наставляемых, решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества, мониторинг реализации и получения обратной связи от участников программы. Но самые главные – это наставники-педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, готовые делиться профессиональным и жизненным опытом с наставляемыми. Наставники имеют право принимать участие в разработке локальных актов и иных документов гимназии в сфере наставничества. В их задачу входят:

- разработка персонализированных программ наставничества для молодых педагогов;

- осуществление деятельности по реализации персонализированной программы профессионального развития молодого педагога: подготовка к аттестации, конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.

- анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующей корректировки в персонализированные программы наставничества;

- участие в формировании банка лучших практик наставничества.

При разработке системы наставничества необходимо опираться на нормативные документы и локальные акты разного уровней:

- федерального уровня: «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (2021 г.)

- регионального уровня: Приказ по основной деятельности № 255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»;

- муниципального уровня: Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 26.04.2021 г. № 165 «Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска»; Приказ Управления образования Администрации города

Ижевска от 04.03.2022 г. № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска».

На основании перечисленных документов в гимназии разработаны и согласованы: положение о наставничестве, Программа наставничества; дорожная карта, приказ о назначении куратора, соглашения о совместной работе наставника и наставляемого, база наставников и наставляемых.

Решая проблему отсутствия системы повышения мотивации и оценки результатов деятельности наставничества, в гимназии разработаны локальные акты о материальном стимулировании наставников с опорой на национальную систему учительского роста педагогических работников РФ. Также одной из возможностей поощрения наставников и молодых педагогов в гимназии является разработанная «Карта комплексной оценки профессионального развития учителя и специалиста в гимназии». Результаты деятельности заносятся самим педагогом в карту комплексной оценки для подведения итогов.

Перед формированием наставнических пар происходит сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов гимназии и размещение их в единой базе наставников, разрабатываются инструменты для проведения мониторинга, организуются встречи для формирования пар наставник и наставляемый, оформляются соглашения о согласии совместной работы. После подбора пар определяются форматы взаимодействия для каждой пары, анализируются сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач, организуется сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга результатов программы, разрабатывается система поощрения наставников. Для эффективной работы наставников с наставляемыми организуется серия встреч: встреча-знакомство, пробная рабочая встреча, встреча-планирование, комплекс последовательных встреч с обязательной рефлексией и обратной связью, итоговая встреча.

В любом образовательном учреждении для реализации программы наставничества должны быть созданы условия для самостоятельного конструирования индивидуального образовательного маршрута с учётом профессиональных потребностей молодых педагогов и их наставников. В гимназии наставники и молодые педагоги повышают

свою квалификацию по тематике наставничества на курсах и вебинарах, проводимых издателем «1 сентября. Школа цифрового века», в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников АОУ ДПО УР «Институт развития образования», на семинарах и мастер-классах, проводимых информационно-медийным центром «Альтернатива» г. Ижевска. Характерной особенностью системы наставничества является выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможностей получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, города. Нужно отметить, что и наставники, и наставляемые в гимназии № 56 являются членами сетевых сообществ «Ассоциация молодых педагогов», «Наставники», школьной группы в мессенджере «Viber». Такие сообщества позволяют педагогам взаимодействовать между собой, оперативно решать возникающие вопросы, а также представлять возможность реализовывать и координировать свои личные и общие цели.

Созданный в гимназии инновационно-педагогический коллектив «Школа наставничества» создаёт эффективную систему поддержки молодого педагога для его самоопределения и профессиональной ориентации через разные формы работы: круглые столы, семинары, практикумы, мастер-классы, арт-сессии, час психолога и др. Специалисты гимназии оказывают молодым педагогам педагогическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Координатор по проведению школьной научно-практической конференции «Мир и человек» проводит консультации для молодых педагогов по подготовке учащегося к конференции. Нужно отметить, что молодые педагоги и наставники уже второй год подряд готовят учащегося, которые становятся дипломантами и медалистами конференции.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе обучают молодых педагогов на семинарах-практикумах «Подготовка к деятельности классного руководителя», «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями», «Как провести родительское собрание». И как результат, четыре молодых педагога являются классными руководителями и успешно справляются со своими обязанностями.

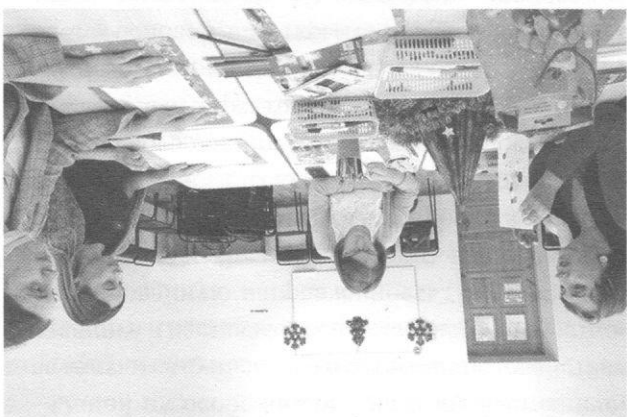
Ещё одна форма по решению педагогических задач – арт-сессии, проводимые психологом гимназии, где молодые педагоги через арт-терапевтические приёмы формируют представления о себе как

профессионале, определяются со своими желаниями и возможностями на будущее.

Необходимо отметить, что перед аттестацией на квалификационную категорию педагогическое работнику методист проводит консультацию на тему «Изучение нормативных документов для аттестации молодых педагогов» и знакомит с содержанием профессионального портфолио. И как результат совместной деятельности методиста и наставников, уже за первые два года работы четыре молодых учителя записались на первую категорию. Одним из запросов молодых педагогов гимназии является изучение возрастных особенностей обучающихся. Проведение серии встреч-тренингов психологом гимназии с молодыми педагогами позволяет восполнить дефициты в области возрастной психологии подростка. Одним из важных условий деятельности инновационного педагогического коллектива «Школа наставничества» является возможность обмена опытом, мнениями, собственными наработками. В гимназии по окончании первого полугодия и учебного года организуются круглые столы, где проводится анализ итогов работы, наставнические пары делятся своими проблемами и опытом работы, планируются дальнейшая деятельность на следующий период. После таких встреч наставников и наставляемых появляется желание дальнейшего совершенствования профессиональных навыков, желание участвовать в конкурсах регионального и российского уровней.

Таким образом, «Школа наставничества» способствует более быстрой адаптации молодых педагогов посредством эффективной системы поддержки для его самоопределения и профессионального «входа» молодого педагога в целом в профессию.

*Занятие с молодым педагогом
Фотоматериал*



Одной из особенностей системы наставничества являются субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого, имеющего личностно-ориентированную направленность. Наставники в первую очередь должны оказывать практическую помощь молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства. Эта деятельность носит добровольный характер и основана на принципах взаимного доверия, уважения обеих сторон, а также является основой для открытого диалога, позволяет учиться друг у друга. На этом этапе происходит реализация персонализированного плана работы наставника, созданного исходя из запросов и дефицитов наставляемого, согласованного на заседании инновационного педагогического коллектива наставников и утверждённого директором гимназии, осуществляется методическое сопровождение наставником молодого педагога. В своей работе с молодым педагогом наставник должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия, такие как: взаимопосещение уроков с последующим анализом, деловые и ролевые игры; работу в малых группах; мастер-классы, личный пример, беседы. Чтобы взаимодействие было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не должен быть ментором, поучающим неопытного молодого учителя. Наставничество – постоянный диалог, межличностная коммуникация.

Молодые педагоги уже в первый год работы могут аттестоваться на первую квалификационную категорию. Одна из форм защиты – открытый урок, на котором члены экспертной группы по аттестации должны присутствовать заместитель директора по УВР, наставник и куратор. Посещение уроков молодых педагогов гимназии позволяет сделать вывод, что типы проводимых уроков, их структура соответствуют современным требованиям. Что касается используемых на уроках методов и приёмов, то преобладают эвристическая беседа, индивидуально-групповые задания творческого или исследовательского характера, проектные работы.

Наставники оказывают помощь в подготовке к оформлению портфолио и представлению педагогического опыта, совместно проектируют открытые учебные занятия, разрабатывают технологические карты / конспекты уроков.

Молодые педагоги лучше владеют информационно-коммуникационными технологиями, чем наставники со стажем, поэтому важно вовлекать

их в организацию помощи наставникам в овладении цифровыми навыками и ИКТ компетенциями. По окончании учебного года и молодые педагоги, обучающие своих наставников, и их педагоги-наставники демонстрируют результаты успешного овладения цифровыми образовательными сервисами: работа на платформе «Zoom», создание образовательных ресурсов на платформе «Moodle» для дистанционного обучения учащихся и др.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признана степень включённости наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации. Все молодые педагоги проводят рефлексию своего профессионального развития, заполняя не только бумажное, но и электронное портфолио в системе «Комплекс электронных модулей» (КЭМ), созданного специалистами гимназии, создают события с последующим проведением мониторинговых процедур, заносят результаты комплексных работ в КЭМ, обрабатывают предметные результаты. Данная система прошла апробацию и на данном этапе внедряется в образовательные организации Удмуртской Республики и за её пределами.

На завершающем этапе необходимо организовать сбор обратной связи от наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых и их наставников. Очень важно публичное признание коллегами по работе общественного статуса наставников, их деятельности и заслуг. Для этого нужно наградить наставников дипломами, благодарственными письмами, организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, разместить кейсы работ наставников и молодых педагогов на странице официального сайта образовательной организации в разделе «Целевая модель наставничества».

Измеряемыми результатами реализации программы наставничества в образовательной организации являются повышение уровня удовлетворённости всех участников программы, что выявляется по итогам анкетирования как наставляемых, так и их наставников, улучшение их эмоционального состояния, рефлексия собственной деятельности, рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогов в гимназии, а также оценка молодых педагогов работы наставников.

В качестве примера приводится отзыв молодого специалиста Анастасии Юрьевны Чикуровой:

На протяжении 2021–2022 учебного года Людмила Степановна вела тесную работу со мной, молодым специалистом. В начале учебного года Людмила Степановна помогла систематизировать рабочие программы по предметам; на протяжении года посещала мои уроки, после чего проводила подробный анализ: отмечала ошибки и предлагала пути их решения, хвалила за успехи замечала изменения; внимательно следила за тем, как ребята адаптировались к школьной жизни, насколько адекватна предложенная мною форма оценивания. Например, при очередном посещении урока наставник сделала замечание, что мало ребят в течение урока получили отметки. После беседы были выявлены методы по устранению этой проблемы.

Наставник проводила консультации по вопросам организации родительских собраний и работы с родителями; помогала при заполнении классного журнала, комплекса электронных модулей, написании различных отчётов; контролировала планирование работы на предстоящую четверть; проверяла школьные тетради учащихся. Все недостатки, касающиеся правил ведения школьных тетрадей, мы устраняли вместе, следуя инструкциям локальных актов. Особые трудности возникали при работе с неуспевающими и агрессивными детьми, но мы старались с ними справиться на основе совместной работы.

Таким образом, гимназия № 56 г. Ижевска стала экспериментальной площадкой формирования творческой личности молодого педагога и профессионального роста его наставника. Реализация персонализированного плана профессионального становления показала, что возможность работать вместе с наставником ускоряет процесс адаптации молодого педагога, а поддержка наставника вселяет уверенность в собственных силах, помогает пройти путь профессионального становления быстрее и эффективнее. Данная система наставничества апробирована в гимназии и является цикличной. Каждый год будут появляться молодые педагоги, которым будет необходима программа сопровождения для того, чтобы в будущем уверенно чувствовать себя в системе образования.

Литература

1. *Гарет Льюис*. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний. – М.: Баланс-клуб, 2002. – С. 192.
2. *Липатов С.Е.* Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С.Е. Липатов // Национальные приоритеты России. Наука – Государству № 2 (12) Удк 621.592 2014 г. [Электронный ресурс]. Url: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-protsess-razvitiya-i-motivatsii-molodyh-spetsialistov-i-nastavnikov/pdf> (дата обращения: 12.05.2022).
3. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Мой профсоюз, № 2 от 13 января 2022 [Электронный ресурс]. URL: <https://ug.ru/metodicheskie-rekomendaczii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-czelevoj-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnyh-organizacziyah/> (дата обращения: 12.05.2022).
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
5. *Щербакова Т.Н.* Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т.Н. Щербакова, Е.В. Щербакова. – Текст: непосредственный // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Своё издательство, 2015. – С. 18–22.