

## Описание системы наставничества

*Ильина Светлана Сергеевна,  
директор  
МБОУ Гимназии № 3 г. о. Самара*

В настоящее время школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Моя задача как наставника – помочь молодому учителю, с одной стороны, в профессиональном становлении, с другой – реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов, поскольку теория, изучаемая в педагогических институтах, и реальная работа в школе отличаются кардинально. Решить эту стратегическую задачу (помощь в адаптации) поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности педагогического работника носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им важных качеств на основе Я-концепции. Поэтому наставническую деятельность выстраиваю в четыре этапа:

1-й этап – адаптационный, в рамках которого определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляются недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации (самодиагностика профессиональных компетенций, посещение уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений);

2-й этап – основной (проектировочный). Осуществляются разработка и реализация программ адаптации, корректировка профессиональных умений учителя, помогающая выстроить ему собственную программу самосовершенствования (проектирование карты профессионально-личностного развития, работа в рамках деятельности проблемно-творческих лабораторий, совместная инновационная деятельность);

3-й этап – контрольно-оценочный. На этом этапе производится проверка уровня профессиональной компетентности педагога, определяется степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей (финальная самодиагностика);

4-й этап – распространение опыта. Участие наставляемого в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах с целью распространения педагогического опыта.

Одной из тем, наиболее заинтересованно обсуждаемых сегодня в профессиональном сообществе в рамках внедрения национальной системы учительского роста, стало так называемое горизонтальное обучение педагогических работников – система P2P (с англ. peer-to-peer – равный равному). На самом деле организация обучения внутри профессиональных сообществ педагогов не менее эффективна в сравнении с традиционными формами обучения. К тому же модель обучения по системе P2P формирует и соответствующую вызовам времени профессиональную среду. Поэтому в работе с молодыми учителями в гимназии организовыв-

вается взаимопосещение уроков, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Важным аспектом системы наставничества является выстраивание траекторий личностно-профессионального роста молодого педагога, которое позволяет ему оперативно реагировать на изменения, происходящие в системе школьного образования, вести педагогическую практику в соответствии с познавательными потребностями учащихся. Проектирование индивидуальных траекторий развития молодого специалиста позволяет восполнить профессиональный дефицит. Поэтому на начальном этапе работы молодому специалисту предлагается самодиагностика уровня развития педагогических компетенций, на основании результатов которой наставник и наставляемый на протяжении всего методического сопровождения проектируют карту профессионально-личностного роста педагога, целью которой является его методическое сопровождение, обеспечивающее достижение нового качества образования. По результатам самодиагностики совместно с молодым педагогом формируется «дорожная карта» восполнения профессиональных дефицитов и личностного роста педагогов.

Карта профессионально-личностного роста молодого педагога дорабатывается и заполняется в рамках наставнической деятельности. В ней содержится комплекс методик по различным направлениям педагогической деятельности для профессионального развития молодого педагога, разработанных с учётом современных трендов образования и личностных характеристик педагога при непрерывном методическом содействии и сопровождении.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами деятельности (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги; психолого-педагогические деловые игры; оздоровительные туры выходного дня, стажировки, форсайт-сессии (стратегического планирования), диспуты; конкурсы; круглые столы совместно с родителями и учениками; мозговые штурмы; коллективные проекты, разработка и презентация моделей уроков; подиум-сессии (презентация себя как педагога, классного руководителя); участие в творческих проектах (педагогический КВН, хор учителей, концерты, спартакиады и т. д.), проблемно-творческие лаборатории.

На базе гимназии был создан семейный клуб по интересам, в рамках которого между учителями, родителями и детьми организован обмен опытом в формате мастер-классов, флешмобов, квестов. Подобное неформальное взаимодействие способствует психологической адаптации молодого педагога, его личностному развитию. Таким образом в систему наставничества включены все участники образовательного процесса: и учителя, и ученики, и родители.

Одной из форм организации работы с молодыми педагогами в рамках реализации «дорожной карты» восполнения профессиональных дефицитов и личностного роста педагогов является организация деятельности проблемно-творческих лабораторий (ПТЛ) как в очном, так и в онлайн-формате, что обуславливает их мобильность. При работе в ПТЛ осуществляется обмен знаниями, мнениями, творческими находками между опытными и молодыми педагогами по развитию педагогических компетенций. Поскольку современный педагог образовательной организации является одновременно учителем, воспитателем, классным руководителем, психологом, разработчиком различных методических инструментов, в частности в ЦОС (с использованием ИКТ, ДОТ), деятельность проблемно-творческих лабораторий осуществляется по следующим направлениям:

- формирование ключевых компетенций XXI века у педагога и обучающегося (коммуникация, командная работа, критическое мышление, креативность);
- лайф-коучинг;
- подходы к организации и содержанию деятельности классного руководителя (современные воспитательные практики);
- дистанционные образовательные технологии: развивающая обратная связь;
- цифровые инструменты по проверке и оценке знаний;

- развитие функциональной грамотности;
- современные образовательные технологии (eduScrum, дизайн-мышление);
- критериальное оценивание, МДО – междисциплинарное обучение, социоигровые практики и др.);
- мотивация к участию в конкурсах профессионального мастерства для педагогов «Учитель года», «Педагогический дебют», «Фестиваль методических идей молодых педагогов в Самарской области» и др.

Важным аспектом работы проблемно-творческих лабораторий является организация инновационной деятельности по использованию современных образовательных технологий наставника совместно с наставляемым, результатом которой является систематизация, обобщение и распространение полученного опыта в рамках деятельности городской проектной площадки на базе гимназии, мероприятий, организованных совместно с клубом «Учитель года», конкурсов профессионального мастерства для молодых педагогов.

После проведения мероприятий ПТЛ проводится финальная диагностика – самоанализ профессионального развития молодого педагога.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы, как ярмарка педагогических идей. В процессе такого общения педагоги отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей деятельности, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и выпускников педагогических вузов, которые помогут друг другу.

Для работы молодого специалиста подготовлены различные памятки:

- обязанности классного руководителя;
- организация взаимодействия с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

На протяжении всей работы с молодым учителем формируется портфолио специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику профессионального становления педагога в процессе наставнической деятельности. Кроме того, портфолио может быть использовано и как форма полного и разностороннего представления специалиста к аттестации на квалификационную категорию.

Использование данной системы наставничества позволило молодому специалисту Файрушину Рафаэлю Идрисовичу, учителю физики, достигнуть следующих результатов:

- победитель «Фестиваля методических идей молодых педагогов в Самарской области» – 2018;
- в составе команды от гимназии принял участие во Всероссийском конкурсе «Успешная школа – 2018», по результатам которого Гимназия № 3 признана абсолютным победителем;
- победитель окружного этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года Самарской области – 2020»;
- лауреат регионального этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года Самарской области – 2020», победитель в номинации «Молодой учитель».

По результатам деятельности наставника в рамках городских, региональных, всероссийских, международных конференций были представлены мастер-классы для работы с наставляемыми по следующим темам:

1. Управление конфликтами.
2. Технология «Сфера-XXI» в образовательном процессе. Экспресс-диагностика по врожденным предрасположенностям человека и коррекции поведения.
3. Технологии эффективного планирования и администрирования (метод модерационных карт, канбан-доска).

4. Empretес – технология ООН в сфере образования. Воспитание личности XXI века.
5. Воспитание через кайдзен-деятельность (из опыта Японии).
6. ФГОС по-фински (из опыта Финляндии).
7. Искусство публичного выступления.
8. Конкурсы профессионального мастерства как средство повышения квалификации педагогов («Учитель года» и др.).
9. Парадигма позитивных перемен, или Эффективные техники проведения родительских собраний и классных часов.
10. Эмоциональный интеллект.
11. Программа развития? – Легко!
12. Бренд образовательной организации как требование времени.
13. Эффективный урок для поколения Z.
14. Прокрастинация и тайм-менеджмент.

В заключение отмечу, что наставничество должно стимулировать потребности педагогического работника в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи становления молодых специалистов в профессии, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, анализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.