

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Игнатьева Полина Карленовна,
заместитель руководителя
по научно-методической работе, методист,
Кульков Александр Евгеньевич,
методист
МБУ ДО «ЦДО «Экология детства» г. о. Самара*

Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин поставил задачу к 2024 году вывести нашу страну в десятку лучших по качеству образования [2]. На наш взгляд, одним из условий выполнения данной задачи является привлечение в профессию активных, творческих и талантливых кадров.

Возникает вопрос: как привлекать этих специалистов и какую меру поддержки им оказать? На уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований предпринимаются меры социально-экономической поддержки молодых педагогических работников. Другой, не менее эффективной мерой поддержки сегодня призвана стать система наставничества. Эта форма работы нашла поддержку в Указе Президента – 2023 год в России проходит под эгидой Года педагога и наставника [3].

В методических рекомендациях наставничество рассматривается как форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. «Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов» [1].

Наставничество как метод работы с молодыми специалистами в области образования, как нам кажется, всегда было неотъемлемой частью этого процесса, а его официальное признание на федеральном и региональном уровнях помогло педагогическим коллективам осмыслить и четче определить цели и задачи этой работы, а также формализовать ее в виде структурированной системы профессионального развития в рамках образовательной системы.

В Центре дополнительного образования «Экология детства» реализуется две модели наставничества: традиционная и групповая.

В традиционной модели наставничества осуществляется индивидуальное взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим специалистом – т. е. создается наставническая пара. Очевидным преимуществом традиционной модели наставничества является фокус внимания на профессиональное развитие наставляемого. Это позволяет наставнику разработать индивидуализированный подход к наставляемому, учитывая его потребности и цели. В таком сотрудничестве наставляемый легче и быстрее осваивает новые роли, функции, ценности и традиции. Однако традиционная модель наставничества также имеет некоторые ограничения: она может быть ограничена опытом и знаниями наставника, что может ограничивать возможности наставляемого для развития.

Помимо традиционной в нашем учреждении активно применяется групповая модель наставничества. Она легла в основу стратегического проекта «Шагни за горизонт». Идея данного проекта заключалась в создании таких условий, в которых бы раскрывался личностный и профессиональный потенциал педагогов, а кроме того, проводилась ориентация на повышение квалификации и распространения педагогического опыта в профессиональном сообществе.

В роли наставников выступила методическая команда Центра. Ее наставляемыми стали не только молодые педагоги, но и те, которые испытывали затруднения по вопросам представления своего опыта в профессиональной среде, организации процесса обучения и воспитания.

Одним из направлений в реализации проекта стал профессиональный рост педагогов. Работа в этом направлении велась на заседаниях методических объединений, например, по таким темам, как «Анализ и рефлексия деятельности педагога», «Выявление профессиональных затруднений и выбор методов их устранения», «Грамотная презентация своей профессиональной деятельности», «Знакомство с нормативно-правовой базой», «Психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами» и т. д. Заседания методических объединений не только способствовали получению педагогами новой информации, но и становились стартовой площадкой для самопрезентации и представления своего опыта.

Не менее успешной формой работы в рамках проекта стали открытые занятия в начале и конце учебного года. Они проводились всеми педагогами Центра и сопровождались взаимопосещениями между опытными и молодыми педагогами. Данная практика имеет три важных аспекта, которые помогают молодому педагогу повысить свое профессиональное мастерство:

- технический: молодые педагоги смотрят, как организуют свои занятия более опытные коллеги;
- практический: молодые педагоги видят, как их более опытные коллеги используют те или иные педагогические методы и приемы, при каких условиях они наиболее эффективны;
- рефлексивный: сопоставляя свои занятия с занятиями более опытных коллег, молодые педагоги анализируют и модифицируют свой опыт.

Кроме того, проведение молодыми педагогами открытых занятий с самого начала их деятельности формирует навыки самопрезентации в педагогическом сообществе.

Также проводилась работа по подготовке к конкурсам профессионального мастерства и мероприятиям по распространению педагогического опыта. Здесь помощь требовалась не только начинающим, но и педагогам со стажем, но испытывающим в этом направлении затруднения. Рабочая группа из методистов и педагогов с успешным опытом самопрезентации в профессиональном сообществе помогала в подготовке материалов для конкурсов, что позволило направляемым педагогам успешно показать свой опыт, знания и навыки на педагогических мероприятиях.

Важным аспектом группового наставничества является обратная связь. Педагоги получали конструктивные отзывы о своей работе и рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию, что позволяло им осознать свои сильные стороны, а также учиться на ошибках и расти профессионально.

Немаловажным фактором успешного наставничества был фокус внимания на создание оптимальных эмоциональных условий, обеспечивающих полноценное раскрытие личностного и профессионального потенциала педагогов. Поэтому к реализации проекта была привлечена районная профсоюзная организация, с помощью которой педагоги прошли диагностику на выявление синдрома профессионального выгорания. В соответствии с рекомендациями по устранению синдромов эмоционального выгорания были организованы тренинги на снятия психоэмоционального напряжения и экскурсионные выезды.

Результатом реализации проекта в рамках групповой формы наставничества стали победы в конкурсах профессионального мастерства («Сердце отдаю детям», «Арктур», «Ключи успеха» и др.), были опубликованы более двадцати статей в сборниках различного уровня, более тридцати раз педагоги представили свой опыт на конференциях, семинарах и мастер-классах, девять педагогов получили первую квалификационную категорию, а два педагога – высшую. Не менее важным результатом стало снижение уровня психоэмоционального напряжения и улучшение психологического климата в коллективе. Сам проект «Шагни за горизонт» получил признание и оценку на городском конкурсе педагогических инициатив «Молодые педагоги – самарскому образованию», заняв 3-е место.

Исходя из нашего опыта, можно сказать, что групповая модель наставничества является результативным, инновационным подходом и имеет несколько преимуществ:

1. Каждый член команды имеет возможность получить помощь от экспертов в различных областях, что способствует более полному и разностороннему развитию.

2. Отсутствие жестко определенных ролей позволяет более свободно обмениваться знаниями и опытом между участниками команды. Это может способствовать обмену идеями, творческому мышлению и поиску инновационных решений.

Еще одной эффективной практикой стало привлечение молодого педагога к реализации городского проекта, где наставник выступил в роли коуча, поддерживая и направляя наставляемого в достижении его целей. Эта работа была направлена на раскрытие потенциала наставляемого для успешной самореализации в личной и профессиональной сферах, формирование готовности к непрерывной инновационной деятельности.

Через постепенное углубление опыта и участие в различных мероприятиях проекта, молодой педагог расширял свой арсенал знаний и навыков, что позволило повысить его роль от проведения разовых мастер-классов проекта до полноценного члена, а затем и руководителя проектной команды. Кроме того, точками роста молодого педагога стало участие в качестве ведущего главных мероприятий проекта, педагога-организатора профильной смены, защита проекта в педагогическом сообществе, публикации в СМИ. Таким образом, через реализацию программы наставничества в рамках проектной деятельности молодой педагог смог обрести уверенность в своих силах и развить свой потенциал.

Такой подход к наставничеству, основанный на ролевой модели коучинга, помогает наставляемому развивать свои навыки и знания в процессе реальной практической деятельности и приобретать опыт из первых рук, способствует созданию позитивной атмосферы и доверительных отношений между наставником и наставляемым. Это создает условия для открытого общения, обмена опытом и взаимной поддержки.

Использование различных практик наставничества может быть полезным для решения различных задач, в зависимости от целей и потребностей организации, а также индивидуальных особенностей сотрудников. Важно создать подходящее пространство для развития и обеспечить поддержку наставников и наставляемых для успешной реализации программы наставничества.

Литература

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08/657. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/350611183> (дата обращения: 21.02.2024).

2. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 21.02.2024).

3. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника: Указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47958> (дата обращения: 21.02.2024).