

Моисеева Наталья Анатольевна

директор

Борисова Лилия Антоновна

учитель

МБОУ «Гимназия №1» г. Выборга

г. Выборг, Ленинградская область

НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ КАК РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Аннотация: в статье представлен анализ деятельности наставников молодых специалистов в школе, методы и приёмы, результаты и перспективы.

Ключевые слова: наставничество, молодые специалисты, сотрудничество, методы, приемы, формы.

Современное образование диктует для каждого образовательного учреждения постулаты, закреплённые в Национальном проекте «Образование»:

- развитие инфраструктуры образования;
- профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров;
- совершенствование содержания образования и воспитание [1].

Одно из направлений национального проекта: «Учитель будущего», реализация которого началась ещё в 2018 году, нацелено на формирование компетентности прогрессивного учителя, который знает свой предмет, методически грамотно выстраивает работу на уроке и за его пределами, обладает необходимыми компетенциями, в том числе информационными и коммуникативными. Основопологающей идеей федерального проекта «Учитель будущего» является создание в образовательной среде точек роста для эффективного профессионального развития педагогов, непрерывного повышения их квалификации и развития [2].

Одним из самых действенных ресурсов повышения квалификации педагогических кадров в МБОУ «Гимназия №11» г. Выборга является система наставничества «Учитель-учитель», которая не первый год является частью работы администрации и педагогов по достижению стабильно высокого уровня качества образования в стенах образовательного учреждения.

Наставничество в образовании играет важную роль. Передать опыт, традиции, знания другому – процесс и сложный, и простой одновременно. Основой системы наставничества выступает тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, здесь важно учитывать психологическую совместимость и общий микроклимат в коллективе. Но многообразие форм и методов работы делает наставничество незаменимым инструментом в условиях реальной трудовой деятельности.

Задачей наставника является увидеть сильные и слабые стороны наставляемого педагога, стимулировать развитие его личностных качеств, коммуникативных и методических умений. Задачей наставляемого – через взаимодействие с наставником расширить свои педагогические знания и компетенции, углубиться в режим и особенности работы современного учителя, освоить эффективные механизмы взаимодействия с участниками образовательного процесса.

В Гимназии №11 система наставничества «Учитель-учитель» используется в работе с разными категориями педагогов и с различными целями:

– *с молодыми специалистами*

для решения задач развития и саморазвития профессиональной и индивидуальной творческой деятельности педагога посредством оказания систематической адресной помощи с учетом потребностей и индивидуальных качеств;

– *с педагогами, впервые приступившими к работе в Гимназии №11*

для решения задач адаптации в коллективе, ускоренного освоения регламентирующих документов, норм и требований образовательного учреждения, быстрого вхождения в полноценный рабочий режим;

– *с опытными педагогами*

для решения задач устранения возникших дефицитов, определения «точек роста», освоения современных образовательных технологий, стремительно появляющихся в нашей жизни.

Этапами взаимодействия наставника и наставляемого выступают:

1 этап – определение пар «наставник-наставляемый»;

2 этап – определение регламента предстоящей работы (взаимопосещение уроков, проведение консультаций, помощь в подготовке к профессиональным конкурсам и т. п.);

3 этап – оценка промежуточных результатов: рассмотрение достигнутых практических результатов профессионального взаимодействия (реализованный педагогический проект, разработанная или освоенная методика, проведённый открытый урок, результативность участия в профессиональном конкурсе, публикация).

Временной период работы пар в рамках наставничества определяется исходя из компетенций входящих в них педагогов и поставленных перед ними задач. Если это молодой специалист – программа рассчитана на 3 года. Если это педагог, впервые приступивший к работе в Гимназии №11 или опытный педагог, то период наставничества обычно длится от 1 месяца до полугода. Если же пара «наставник-наставляемый» создана для решения конкретной задачи – временной период определяется датой до её реализации.

В работе с молодыми педагогами эффективно используются как общепедagogические, так и специальные методы. В первую очередь методы диагностики, которые дают возможность определить направления и формы работы, понять, с какими затруднениями необходимо справиться. Затем методы самоанализа и мониторинга, которые дают возможность поэтапно проследить за ходом работы и увидеть промежуточные результаты.

В результате опроса наставников и молодых специалистов Гимназии №11 выявлены приёмы, которые помогают наиболее действенно реализовать программу наставничества. Это индивидуальные консультации, взаимопосещение

уроков, совместное составление рабочих программ, технологических карт урока, совместная проверка работ школьников, мастер-классы, тренинги. Работа наставника предусматривает постоянное взаимодействие с молодым педагогом: не только как обучение и контроль, но и как постоянное сотрудничество во всех сферах деятельности: планирование, работа с документацией, методическое сопровождение, работа с родителями, методическое и психологическое сопровождение, рефлексия.

Наставничество позволяет решать актуальные вопросы внедрения современных методов работы с обучающимися, разработки плана работы школьных методических объединений или программ занятий внеурочной деятельности и дополнительного образования, организации эффективной работы с родителями обучающихся и конструктивного общения с коллегами.

Системообразующей основой школы был и остаётся урок. Поэтому уроку в школе традиционно уделяется большое внимание. Для решения конкретной профессиональной задачи урока в «Гимназии №11» используются и инновационные методики. Одной из таких методик является «кураторская методика», которую мы уже несколько лет используем в работе и включаем в систему наставничества. Целью данной методики является снижение уровня профессиональной изоляции педагогов. Результатом становится повышение профессионализма учителя, совершенствование урока, вовлечение в активную деятельность 100% обучающихся. Методика разработана группой учёных института образования НИУ ВШЭ, руководителем которой является Ушаков Константин Михайлович – доктор педагогических наук и главный редактор журнала «Директор школы» [3].

Кураторская методика предполагает объединение трёх педагогов, которые совместно работают над поставленной задачей. Двое из них ведут активную работу по непосредственному проведению и наблюдению урока, выделяя каждый раз отдельный аспект для наблюдения, а третий – «куратор-наставник» сопровождает обсуждение поставленных задач к уроку и их реализацию. Данный

подход позволяет сфокусироваться на деталях, выявить проблемные зоны и возможные точки роста. С первых дней внедрения данной методики в работу учителя отметили, что это замечательная помощь не только молодым специалистам, но и учителям, которые много лет работают в школе. Научиться видеть класс, распределять своё внимание, поддерживать дисциплину и стимулировать активность на уроке всех участников образовательного процесса, выдерживать педагогическую паузу – вот только некоторые аспекты, над которыми работает учитель. Данный подход позволяет свежим взглядом оценить рутинную работу учителя, расставить приоритеты и найти нестандартные методы решения проблем.

Итогом реализации кураторской методики стало установление более устойчивых профессиональных связей среди учителей в коллективе. Повысилась активность опытных педагогов, включенных в данную методику: появилось желание узнавать и применять иные педагогические технологии. Формирование критериев компетенций дало возможность сконцентрироваться на аналитической стороне педагогической деятельности. Ещё одним итогом является то, что учителя, выступающие в роли наставляемых, могут по окончании программы выступить в роли куратора-наставника, и тем самым продолжить своё профессиональное развитие на новом уровне.

Примером эффективного наставничества можно считать и совместное участие различных категорий учителей в крупных проектах школы, в конкурсах профессионального мастерства, общее руководство творческими объединениями.

За последние три года *примерами такого сотрудничества стали:*

– реализация школьного интерактивного проекта «Английская улица Гимназии №11», стимулирующего рост мотивации обучающихся к изучению английского языка, культуры и истории иностранного государства;

– высокие результаты команд, состоящих из педагогов и администрации и педагогов, в профессиональных конкурсах различных уровней:

«Педагогические чтения: взгляд современного педагога (Кунаевские чтения)» 2019 г. (победитель) и 2022 г. (призёр) – муниципальный уровень, «Вектор качества образования» (лауреат 2023 г.) – всероссийский уровень;

– создание школьного медиацентра «Сатурн 11»,

– победа во всероссийском конкурсе школьных медиацентров – «Медиа-точка – 2022», во всероссийском конкурсе редколлегий школьных СМИ «ТЭРИ 2023», всероссийском фестивале школьных СМИ «Time Code 2023» и др.

Все эти примеры являются подтверждением эффективности работы по развитию наставничества в МБОУ «Гимназия №11», вдохновляют педагогический коллектив на дальнейшую работу в данном направлении.

Подводя итоги, следует отметить перспективы наставничества как важного компонента развития современной школы. В статье Т.Ю. Мещеряковой перспективы представлены в следующих аспектах: «Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации» [4].

Для образовательного учреждения наставничество – возможность привлечения и адаптации педагогических кадров, сплочения коллектива, путь развития и обновления с сохранением лучших традиций.

Список литературы

1. Минпросвещения России [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения: 15.01.2024).

2. Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/> (дата обращения: 15.01.2024).

3. Ушаков К.М. Как сделать школу лучше, или Социальный капитал как приоритет / К.М. Ушаков. – М.: Сентябрь, 2017. – 160 с.

4. Мещерякова Т.Ю. Наставничество как образовательный тренд современности / Т.Ю. Мещерякова // Актуальные исследования. – 2023. – №37 (167). Ч. II. – С. 72–75 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://apni.ru/article/6994-nastavnichestvo-kak-obrazovatelnij-trend> (дата обращения: 15.01.2024). – EDN TQQFER