

Семинар «Современные подходы к внедрению системы наставничества»

Выступление заместителя директора по учебно-воспитательной работе МБОУ СОШ №7 г. Дубны Московской области Кравцовой Е.Г. «Разработка и внедрение системы наставничества в школе»

Основная идея проекта инновационной работы: использование эффективной системы наставничества для непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогических работников, развития и социализации обучающихся. Достижение результата при помощи современных вариативных моделей наставничества, отличающихся не только по содержанию, но и по форме.

Цель проекта инновационной работы: разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации.

Задачи проекта инновационной работы:

1. Реализовать традиционную содержательную модель наставничества:

– учитель – учитель по направлениям: молодой учитель – наставник, учитель с низкими результатами – учитель с высокими результатами, учитель - учитель – методист.

– учитель – ученик по направлениям: работа с одаренными детьми, работа с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, патриотическая деятельность, физкультурно-оздоровительная деятельность, профориентационная деятельность.

2. Реализовать инновационную вариативную по формам модель наставничества:

- ситуационное наставничество,
- партнерское наставничество,
- групповое наставничество,
- краткосрочное или целеполагающее наставничество,

- скоростное наставничество,
- флэш-наставничество,
- виртуальное наставничество,
- саморегулируемое наставничество,
- реверсивное наставничество,
- командное наставничество.

3. Разработать нормативные локальные документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации;

4. Сформировать базу наставников в образовательной организации;

5. Разработать систему непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации;

6. Разработать систему мониторинга наставнической деятельности;

7. Диссеминировать опыт организации наставнической деятельности в образовательной организации.

Значимость проекта инновационной работы для развития системы образования Московской области:

Наставничество — это один из способов образования личности, передача знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление человеку помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Это не связанный с прямым руководством процесс влияния одного человека на другого, добровольное участие в жизни другого на условиях конструктивных взаимоотношений и продуктивного партнерства, характеризующегося тем, что между участниками наставничества устанавливаются более тесные и доверительные связи. Система образования Московской области – развивающаяся и в то же время самодостаточная, быстро реагирующая на прогрессивные инновации. Четкая современная система наставничества в образовательном учреждении многократно способствует повышению конкурентоспособности как педагога, так и обучающегося, что как известно всегда приводит к быстро достигаемому

высокому результату, а, следовательно, повышению рейтинга школы и всей системы образования Московской области.

Обоснование проекта инновационной работы:

«В каждом человеке есть солнце.

Только дайте ему светить»

(Сократ)

В национальном проекте «Образование» предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся, педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

В. В. Путин видит суть наставничества в заботе профессионала о том, «чтобы дело, которое делает этот человек, оказалось в будущем в надежных руках»: «...значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнерство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными». Далее он отмечает: «Будущее во многом зависит от умения людей, которые решают те или иные задачи - работать в коллективе. Если в других странах часто ценится, прежде всего, индивидуальный успех, что чрезвычайно важно, но у нашего народа все-таки элемент коллективизма очень сильно присутствует в сердце, в душе. А это становится одним из конкурентных преимуществ сегодняшнего дня.»

В марте 2018 года президент России Владимир Путин своим указом учредил знак отличия «За наставничество», чем подчеркнул особую важность такого рода деятельности. А в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, 2023 год объявлен Годом педагога и наставника.

Одной из задач прорывного развития в сфере образования считает совершенствование системы работы педагогического сообщества, включая развитие системы методической работы, обмена опытом и повышения квалификации, которая расширит возможности учителя для непрерывного

профессионального роста, устранения профессиональных дефицитов, получения необходимой помощи.

В Атласе новых профессий - альманахе перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15-20 лет - в разделе «Образование» перечислен ряд профессий, которые можно отнести к группе профессий, связанных с наставничеством. Это:

- организатор проектного обучения;
- тьютор;
- ментор стартапов;
- модератор.

Следует отметить, что актуальность наставничества обусловлена также введением и реализацией обновленного ФГОС. Необходимость обеспечения достижения детьми новых образовательных результатов в ситуации изменения форм взаимодействия субъектов образовательных отношений делает актуальным внедрение механизмов педагогического наставничества.

Таким образом, современная школа находится перед большим количеством вызовов (индивидуализация обучения, создание условий для развития «гибких навыков», своевременная психологическая помощь и др.) для решения которых может и должна быть использована технология наставничества.

В рамках нашего проекта своей целью мы ставим разработку и внедрение системы наставничества в образовательной организации.

В России наставничество имеет вековые традиции, но до настоящего времени оно остается актуальным и востребованным.

Наставничество в его традиционном понимании представляет собой передачу опыта от педагога-наставника к обучающемуся учителю, при этом акцент делается на формировании практических умений и навыков молодого специалиста, его профессиональной адаптации.

Согласно мнению ряда отечественных исследователей: Э.Ф. Зеера, Б.С. Гершунского, Т.С. Назаровой, Е.С. Самойловой, наставничество для молодых

специалистов – это система обучающих воздействий передовых и опытных работников организаций на способности молодёжи и обучающихся с целью формирования у них устойчивых профессиональных компетенций, мотивации и заинтересованности овладения профессией и знаниями.

Однако современные условия предъявляет новые требования к учителю, и это требует обогащения категории «наставничество» новым внутренним содержанием и новыми формами. В настоящее время наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

Сейчас «наставничество — это технология интенсивного развития личности, позволяющая сформировать компетенции через передачу знаний и реального опыта».

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Таким образом, мы вслед за авторами рассматриваем наставничество как: кадровую технологию, обеспечивающую передачу посредством планомерной работы (совокупности целенаправленных воздействий) знаний, навыков и установок от более опытного педагога менее опытному, педагогическую технологию, обеспечивающую становление личности будущего специалиста. В рамках нашего проекта мы в качестве главной задачи определяем разработку и реализацию модели наставничества в образовательной организации, которая с точки зрения системы представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательную организацию и достижение поставленных результатов. Наставничество происходит непосредственно на рабочем месте и в рабочее время и решает следующие задачи:

- 1) адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение педагогов;
- 2) развитие профессионального потенциала педагогов;

- 3) формирование и развитие корпоративных знаний;
- 4) сохранение уже накопленных корпоративных знаний.

Наставничество позволяет учителю не снижать эффективность своей работы в современных условиях быстрого устаревания профессиональных навыков (так называемый «период полураспада» профессиональной компетенции в настоящее время составляет один-два года). Таким образом, отличительной особенностью современного наставничества является то, что наставником может стать каждый для каждого. С этой точки зрения в нашем проекте мы будем опираться на следующие определения субъектов наставничества:

Наставник – педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

По результатам профессионально-общественного обсуждения новой системы профессионального роста педагогов было установлено, что «наставник» должен обладать определенными умениями:

- практическими умениями по обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению образовательной деятельностью;
- умениями по освоению и/или созданию новых знаний в области педагогики или междисциплинарного и межотраслевого характера;
- умениями решать задачи методологического, исследовательского и проектного характера, связанные с повышением эффективности процессов.

При этом характер указанных умений предполагает:

- определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне организации;
- решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов;

- способность к организации, обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению образовательной деятельностью.

Наставляемый – педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки. В качестве условий успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности ряд авторов выделяет соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли, наличие объединяющих факторов (общность интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, взаимное уважение и доверие, эмоциональная близость и чувство привязанности, совместная деятельность), а также готовность к наставническому взаимодействию (для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям; для наставляемого: ориентация на развитие, открытость новым идеям). Для опытного педагога наставничество является эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции. Что касается наставляемых, то в этом случае наставничество позволяет не только оказывать им поддержку в процессе профессиональной адаптации, но и в целом способствует развитию карьеры педагога. В нашем проекте мы так же будем ориентироваться на понятие «модель наставничества», которую определяем, как специфику организации работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В литературных источниках имеются описания множества моделей наставничества: «учитель-учитель», «учитель-ученик», «ученик-ученик», «работодатель-студент» и др.

Для нас наиболее актуальна модель «учитель – учитель» и «учитель – ученик». Мы считаем необходимым дать ей характеристику, включающую основные цели и задачи, которые возможно выполнить в рамках

образовательной организации при выборе данной модели; ожидаемые результаты и оцениваемые на уровне организации показатели; роли участников и их вариации; область и форматы применения модели в рамках образовательной программы.

Результаты наставнической деятельности в каждом конкретном случае могут быть очень индивидуальны и даже уникальны. Тем не менее, для большинства случаев применима следующая классификация результатов наставнической деятельности:

- результаты, связанные с продуктивностью деятельности подопечного, его поведением и поступками (например, повышение академической успеваемости, самостоятельности);

- результаты, связанные с психологическими установками и формированием чувства положительного отношения (например, к учебе, учебному заведению, месту работы);

- результаты, связанные со сбережением здоровья (например, преодоление стресса, получение эмоциональной поддержки);

- результаты, связанные с межличностными отношениями (например, удовлетворение потребности в признании, принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы);

- результаты, связанные с мотивацией и целевыми установками (например, формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей);

- результаты, связанные с профессиональным и карьерным ростом (например, повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей).

Среди методов наставничества в научных источниках чаще всего упоминаются интерактивные (беседа, диалог, дискуссия); проблемный и проектный; мастер-класс; консультирование; инструктирование;

демонстрация действий и поведения; персонализированная имитация; анализ практических ситуаций и др.

В рамках проекта мы намерены определить эффективные формы и методы наставничества применительно к конкретным условиям нашей школы.