

« Наставничество как инструмент профессионального роста педагога»

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане.

В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов (как внутренних, так и внешних). Задача образовательной организации – помочь начинающему учителю осознать себя талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого его пребывания в школе – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду. Наставничество – это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере.

Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. Все это является ярким примером педагогики сотрудничества, обеспечивает его право на выбор, на собственное достоинство, уважение.

У многих педагогов на протяжении профессиональной деятельности возникал себе вопрос как рождается педагог, как происходит его становление? Иногда на этот вопрос отвечают категорично: «Педагогом надо родиться!» Иногда доказывают, что можно проработать в школе значительную часть жизни, так и не став учителем в глубоком смысле этого слова. Мы часто любим повторять: «Личность может воспитать только личность». Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, где их взять столько личностей, на чьих плечах сегодня сотни учеников школы, большая нагрузка и ряд других проблем. Таких как

1. Дефицит педагогических кадров, падение престижа учительской профессии
2. стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога, руководителя моментальной реакции
3. несоответствие между уровнем методической подготовки выпускника педагогических вузов и запросом школы, социальным запросом общества, согласно которому в школе должен быть не просто учитель-предметник, а креативный организатор образовательной среды, тьютор.

4. Педагоги испытывают профессиональные дефициты во взаимодействии с коллегами, обучающимися, их родителями

Поскольку под профессиональными дефицитами понимаются профессиональные компетенции педагогических работников, которые отсутствуют вовсе или выражены недостаточно для эффективного осуществления образовательной деятельности, то можно считать, что педагогам требуется знание особенностей педагогического общения, овладение умениями адекватно использовать коммуникативные средства в различных педагогических ситуациях, возникающих как в образовательном процессе, так и за его рамками при общении с обучающимися.

Недостаточное знание реалий, которые окружают обучающихся и представляют для них ценность, порой не позволяет педагогу легко входить с ними в полномасштабный доверительный контакт, обеспечивать плодотворное сотрудничество. Очевидно, что повышение степени владения коммуникативными компетенциями значительно облегчит выбор оптимальных педагогических решений при возникновении конфликтных ситуаций, позволит устанавливать педагогически целесообразные контакты с обучающимися и их

родителями, разрешать конфликты, оказывать положительное воздействие на обучающихся.

Безусловно, для этого педагогам необходима помощь специалистов, психологов и соответствующее обучение.

5. Ещё одна проблема это - быстрое вхождение в профессию, социализация, обретение уверенности в правильности выбранного пути – все эти острые проблемы стоят перед молодыми учителями, и перед педагогическими коллективами, в которые они пришли работать. Недавний выпускник вуза, СПО готовый «свернуть горы», сталкивается с основной проблемой, что его первая работа - это десятилетиями сложившаяся система с определенными правилами, законами, традициями, стереотипами.

И сегодня это серьёзная проблема и одно из главных противоречий – в отрасли образования. Необходим новый кадровый ресурс, который способен не только психологически подготовить современного учителя к будущим переменам, но и научить его стать модератором, разработчиком образовательных траекторий, тьютором, организатором проектного обучения, координатором образовательной Онлайн - платформы, игромастером, игропедагогом.

Вот примерно и обозначился образ учителя будущего. И если проанализировать и примерить на себя все перечисленные умения, и сравнить, а что умеем мы, то е всегда сравнение будет в нашу пользу.

Также пересматриваются программы курсовой подготовки.

Так основной особенностью повышения квалификации по «Ключевым компетенциям педагога» станет методическое обеспечение работы учителя на базе готовых решений и материалов. Созданных с привлечением преподавателей педагогических вузов, профессор^{ов}, доктор^{ов} наук, практиков методистов и заслуженных учителей, ведущих специалистов из различных сфер науки, образования, культуры и просвещения. Курс повышения квалификации состоит из 27 блоков образовательных модулей, оснащённых готовыми решениями и методическими материалами для дальнейшего использования педагогами в образовательном процессе с учащимися и в работе с родителями

Несмотря на ряд принимаемых мер решать проблемы в школе предстоит здесь и сейчас нам с вами.

Лев Толстой писал: «Будущего нет – оно делается нами». Российское образование и мы с вами получаем шанс, реализовать этот подход. Миссия педагога в этом процессе велика. Иначе мы окажемся в будущем, сделанным без нашего участия».

Сегодня просто так не увеличится количество желающих поступить в ВУЗ или педколледж, стать учителем, закрепиться в профессии, значит, важно правильно организовать работу с детьми, возвращать в своём коллективе претендентов, желающих получить профессию педагога, а для этого необходимо прекрасно знать особенности воспитанников, их проблемы, изучать их и помогать совершенствоваться.

В связи с этим тема наставничества является одной из центральных в нацпроекте «Образование» и в выше перечисленных проектах.

Наставничество в образовании — важнейшее условие в профессиональном становлении молодого учителя, в повышении педагогического мастерства педагогов, оно значимо и в профессиональной ориентации учащихся, и в самоопределении студентов.

Наставничество сегодня, не просто популярный тренд, но и осознанная необходимость. Тема наставничества не нова и в целом оно является мировой тенденцией, и охватывает все сферы деятельности: предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование.

Процесс реализации Целевой модели наставничества в крае осуществляется в соответствии с нормативными актами.

- методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145)

-региональная методология (Целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (далее – Целевая модель наставничества) утверждена распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края № 887 от 10.09.2020г.

Документ был направлен в образовательные организации приказом «О внедрении региональной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Амурского муниципального района» от 31.12.2021 г. №600

Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования, молодых специалистов и студентов.

Целевая модель наставничества для организаций Хабаровского края, представлена следующими приоритетными формами наставничества:

- "ученик – ученик/студент – студент";
- "учитель – учитель/педагог – педагог";
- "учитель – ученик/педагог – студент";
- "студент – ученик";
- "работодатель – ученик/студент".

(приложение 1)

Форма наставничества "учитель – учитель" более всего нам знакома и активно реализуется в образовательных учреждениях. Она предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы до 3 лет), либо нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку.

Цель этой формы наставничества "учитель – учитель – сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации.

Приложение №2 Учитель-студент

Ещё одна форма наставничества, которая недостаточно используется в образовательных организациях, которая важна для практической подготовки студентов педагогического вуза и педагогического колледжа реализуется наставничество по форме «учитель-предметник» – студент".

Внедрение такой формы наставничества позволяет повысить мотивацию студентов к учебе и работе в будущей профессии, формирует студенческое сообщество, в котором студенты могут познакомиться с профессионалами, создает кадровый резерв для образовательной организации. Наставник помогает студенту открыть свой личный смысл в профессии, самоопределиться, выстроить профессиональную карьерную траекторию.

Ожидаемые результаты работы такой наставнической пары: предполагает повышение уровня мотивации и осознанности, обучающихся в выборе и построении траектории обучения, саморазвития, самореализации и профессиональной ориентации; получение наставляемыми конкретных профессиональных навыков, необходимых для начала трудовой деятельности, расширение кадрового резерва с должным уровнем подготовки; адаптация будущего молодого специалиста на потенциальном рабочем месте, сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве; создание устойчивого партнерства представителей работодателей и образовательных организаций.

особо необходимо обратить внимание на организацию практики студентов, именно от руководителя практики во многом зависит, захочет ли студент в дальнейшем прийти в школу, ДОУ работать. Ведь не секрет, что наши педагоги прошедшие практику в каком либо учреждении теряют желание не только трудоустроиваться в эту школу, но и вообще разочаровываются в профессии.

Основными типами наставничества для образовательных организаций являются: ситуационное наставничество, флеш-наставничество, краткосрочное и групповое наставничество. Более детально рассмотреть формы взаимодействия с наставляемыми необходимо непосредственно в работе проблемных групп, семинаров-практикумов, методических объединений, как в образовательном учреждении, так и на уровне района.

О личностных качествах наставника и правила взаимодействия с наставляемыми

- Эмоциональный интеллект;
- коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения);
 - готовность к сотрудничеству;
 - педагогический такт;
- креативность, способность решать нестандартные задачи; – специальная подготовка
 - у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого;
 - у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми);
 - личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и для передачи сопровождаемому,
 - личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

Ну и помним: призывая наставляемого к дисциплине сам соблюдай правила

- Не осуждаю, а предлагаю
- Не критикую, а изучаю
- Не обвиняю, а поддерживаю
- Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге

- Не утверждаю, а советуюсь
- И не отрываюсь от практики

Личностные качества, препятствующие занятию наставнической деятельности

- Избыточная авторитарность;
 - эгоцентризм;
 - тревожность, невротизм;
 - стремление к гиперопеке
 - перфекционизм
- выраженная интроверсия, замкнутость

По результатам мониторинга выявления трудностей, тестирования и признанию многих учителей слышим, что современный педагог нуждается в поддержке специалистов, в том числе психологической. Он в недостаточной степени владеет навыком конструирования образовательного пространства для организации учебного процесса, в соответствии с конкретными потребностями и запросами, он часто ограничен в общении, чувствует себя неуверенно при ведении дискуссий, не в полной мере владеет знаниями об актуальности тех или иных реалий, окружающих его учеников, недостаточно юридически подкован, не ориентируется в производственных ситуациях, регулируемых трудовым законодательством, склонен к быстрому профессиональному выгоранию и т.д. А ведь данные ключевые компетенции педагога, которые можно было бы объединить в профессионально-личностный блок, чрезвычайно важны.

В связи с этим возникает много вопросов, которые предстоит решать при планировании кадровой работы с педагогическими коллективами и отдельными педагогами.

Перед управленцами всех рангов и педагогическими коллективами стоит задача – как правильно организовать работу в этом наплывлении.

Мотивация наставников

Сегодня на уровне Российской Федерации и правительства Хабаровского края утверждены нормативные документы по награждению работников, в том числе отрасли образования в области наставничества

- Указ Президента РФ "Об учреждении знака отличия "За наставничество" от 02 марта 2018 г. № 94;

- постановление Правительства края "Об учреждении знака отличия Правительства Хабаровского края "Почетный наставник Хабаровского края" от 23 октября 2018 г. № 367-пр.

С 2008 года проходят конкурсы на премию главы в номинациях «Лучшая организация наставничества», «Лучший наставник»

Руководителям образовательных учреждений использовать данный вид наград для поощрения лучших представителей системы образования.

С целью повышения престижности учительского труда, выявления лучших практик наставничества продолжить практику образовательных учреждений, ИМЦ, управления образования, молодежной политики и спорта с привлечением родительской общественности по ведению рубрик «Учитель лучшая профессия на земле!», с размещением их на сайтах, демонстрацией в СМИ и использованием других различных форм информирования (выпуск статей, сборников, телепередач о лучших педагогических практиках)

Ближайшие задачи на 2022-2023 учебный год

1. Ознакомить педагогические коллективы с новой концепцией подготовки педагогических кадров для системы образования до 2030 года» (Распоряжение Правительства РФ от 24 июня 2022 года № 1688-р

2. Скорректировать запланированные с педагогическими кадрами мероприятия на новый учебный год и на перспективу в том числе:

2.1. Повысить эффективность в вопросе отбора и психолого-педагогического сопровождения старшеклассников, ориентированных на профессию «Учитель») в рамках реализации Целевой модели наставничества формы "учитель – ученик" и "студент – ученик";

3. организовать работу по оказанию всесторонней поддержки в период обучения и организации педагогической практики в рамках реализации Целевой модели наставничества формы «педагог – студент" и "работодатель – студент".

4. обеспечение эффективной адаптации начинающих педагогов в системе образования в рамках реализации формы Целевой модели наставничества "учитель – учитель"

5. обеспечение условий для постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности, и становления его профессиональной компетентности.

6. И главное в работе не забывать, мы работаем с людьми, необходимо отмечать достижения педагогов, работающих в данном направлении. Необходимо продумать систему мер по мотивации наставников.

7. Руководителям учреждений обеспечить и использовать различные формы морального и материального стимулирования лучших практик наставничества в системе образования.

8. разработать и утвердить модель наставничества «педагог – студент» и «работодатель – студент», для организации работы со студентами. **Срок 30.11.2022**

ИМЦ:

Продолжить работу по:

- формированию районного реестра наставников (ежегодно)

- обобщению опыта работы по лучшим практикам наставничества (Срок постоянно)