

Развитие наставничества в образовательных организациях города Смоленска

**Васинова Н.Д., методист городского
методического отдела МБУ ДО «ЦДО»**

Возросший рост требований к выпускнику современной школы сопровождается повышенными требованиями к квалификации педагога. Не только молодые специалисты, но педагоги, имеющие большой стаж и опыт осваивают новые знания, умения и компетенции. Особенно ярко это проявилось в период пандемии COVID-19. Современный учитель должен владеть информационными технологиями, осуществлять педагогическую деятельность в дистанционном режиме, при этом нельзя забывать о воспитательной составляющей образовательного процесса.

Согласно федеральным государственным образовательным стандартам учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Однако практика показывает, что многие педагоги испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк.

В 2022-2023 учебном году по результатам проведения оценочных процедур (ГИА, ВПР) определены кластеры, в которые вошли ОО города Смоленска, в кластер школ с повышенными результатами вошли – 4 школы, базового уровня – 11 школ, функционирующие в неблагоприятных социальных условиях – 20 школ, находящихся в неблагоприятных социальных условиях – 2 школы, с низкими образовательными результатами – 6 школ.

Кластерный подход помогает объективно подойти к вопросу оценки образовательных результатов, но не исключает необходимость профессионального развития учителя, как молодого, так и опытного. Разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности, определенной растерянности перед новым поколением, более оснащенным технически и технологически, нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи. В Образовательных организациях города используются традиционные и инновационные методы: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещение уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты, тьюторская помощь, все это способствует овладению новыми компетенциями, и, как следствие, развитию системы образования в целом. Безусловно, кроме перечисленных выше форм персонифицированного сопровождения работников, в практике методической работы общеобразовательных школ используются проблемные семинары, конференции по обмену опытом, мастер-классы и прочие.

Тем не менее, наибольшим потенциалом в этом контексте обладает наставничество. Наставничество может и должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах. По мнению и ученых, и специалистов дополнительного профессионального образования и практиков, наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Причем, хотя степень выраженности этих проблем различна, все они, так или иначе, значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы.

Мониторинг системы наставничества показывает неоднозначные результаты. При анализе сложившейся системы наставничества можно выделить виды взаимодействия:

- по количеству участников: индивидуальное, при котором за одним наставником закреплен один наставляемый и сочетание индивидуального и группового, когда Наставничество распространяется на группу специалистов;
- по степени открытости воздействия и взаимодействия наставничество: прямое (открытое), которое предполагает непосредственный контакт наставника с опекаемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке. Наставничество реализуется в различных формах, типах, моделях и техниках. Так, формы организации наставничества можно классифицировать, по количеству участников, степени открытости и многим другим условиям реализации наставничества в ОО.

Мониторинг дает возможность сделать вывод о формировании традиционной модели наставничества в образовательных организациях города Смоленска, когда происходит взаимодействие между более опытным сотрудником и начинающим педагогом.

Наставничество по типу «учитель-учитель» и «учитель-ученик» есть во всех образовательных организациях. Кроме того есть взаимодействия по типу «молодой педагог-учитель», «ученик-учитель», «ученик-ученик». В данную схему входят следующие участники системы наставничества: педагоги, впервые поступившие на работу в данную образовательную организацию, молодой специалист и/или не имеющий педагогического образования; выпускники очных высших учебных заведений, поступившие на работу в образовательную организацию; педагог, назначенный на новую должность в рамках карьерного роста; педагогический работник,

изменивший и/или выполняющий новые должностные обязанности; студент (стажер), педагог-студент, проходящий преддипломную практику, стажировку; педагогический работник, имеющий диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.

2022-2023 учебный год – первый год внедрения целевой системы наставничества. Каждая общеобразовательная организация строит свои модели наставничества в зависимости от целеполагания, сложившихся традиций и наставнического опыта. Низкий уровень наставничества, функционирующий на основе назначенных приказом наставников и тьюторов, не предполагающий развитие системы наставничества и тьюторской помощи в ОО, во многом определен убежденностью, что эта деятельность может потребовать значительных затрат разнообразных организационных ресурсов, таких, как время, место, организация доступа к информации и т.д. Опытные сотрудники, которые могли бы стать наставниками, не имеют времени, которое они могли бы потратить на подопечных без ущерба для основной работы. Необходимо развивать систему наставничества в образовательных организациях, включая создание информационной среды, методических рекомендаций, проведение на муниципальном уровне конференций и семинаров с трансляцией лучших практик наставничества.

С 2018 года в муниципальной системе методического сопровождения педагогов особое место занимает организация наставничества, в том числе молодых педагогов.

На сегодня педагогическое наставничество в городе Смоленске реализуется на школьном и муниципальном уровнях во всех образовательных организациях, где работают молодые специалисты в возрасте до 35 лет и со стажем работы не более 5 лет, а это 43 образовательные организации.

Мониторинг организации наставничества, показал следующее: в 100% школ города есть ответственное лицо (заместители директора или методисты) за организацию наставнической деятельности; во всех образовательных организациях есть положение о системе наставничества педагогических работников, программы наставничества; в 100% образовательных организаций города Смоленска есть наличие положительного опыта наставнической деятельности; в 2022-2023 уч. году в образовательных организациях реализуются формы наставничества, такие как «Учитель-учитель», «Учитель-ученик», «Ученик – ученик» и др., количество учителей наставников в 2022-2023 уч. году – 183, количество наставляемых в 2022-2023 уч. году – 227.

В городе наставничество рассматривается как приоритетное направление муниципальной кадровой и образовательной политики.

Система наставничества в городе Смоленске представлена следующим образом:

- организована работа различных педагогических сообществ, задачами которых являются распространение, изучение, обобщение и экспертный

анализ, имеющегося опыта наставничества в образовательных организациях города,

- создан банк эффективного опыта наставничества, тиражирование эффективных моделей наставничества в образовательных организациях города,

- информационное позиционирование результатов реализации эффективных моделей наставничества,

Одним из таких городских педагогических сообществ в городе Смоленске является Школа Лидеров образования города Смоленска, которая действует в городе с сентября 2021 года.

Школа Лидеров образования города Смоленска – это добровольное профессиональное объединение руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений, заинтересованных во взаимном творчестве, коллективном сотрудничестве по выявлению, изучению, поддержке:

- положительного опыта по подготовке педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства,

- новых направлений теории и практики управления в области образования,

- инновационных разработок и технологий, способствующих развитию муниципальной системы образования и оказывающих эффективное влияние на процессы обучения и воспитания в образовательных учреждениях города Смоленска,

- обобщение и пропаганда результатов опыта работы (создание методической копилки материалов), работа над повышением творческого роста руководителей и педагогов общеобразовательных учреждений города Смоленска.

В текущем учебном году мероприятия в рамках Школы Лидеров образования города Смоленска направлены на создание и развитие системы наставничества в образовательных организациях города Смоленска, на содействие в выявлении и популяризации лучших практик наставничества.

На заседаниях рассматриваются теоретические вопросы по организации наставничества и транслируется положительный опыт школ города:

- Теоретический семинар «Целостное и целевое назначение наставничества» (МБОУ «СШ № 16») (октябрь 2022);

- Мастер – класс «Основы организации наставнической деятельности. Программа наставничества». Мастер – класс провела Виктория Аркадьевна Дударева, заместитель директора МБОУ «СШ № 25» (ноябрь 2023 г.).

- Презентация положительного опыта «Руководство системой наставничества в образовательной организации» (МБОУ «СШ № 40»): наставничество как форма управления профессиональным ростом педагогов и эффективный инструмент работы с кадрами; сопровождение молодых педагогов: опыт и перспективы; организация наставничества в воспитательной деятельности; мониторинг программы наставничества (декабрь 2022).

- Диалоговая площадка «Модели наставничества», на которой обсуждались типичные затруднения, возникающие при реализации программы наставничества; роль куратора в организации наставничества, а также были представлены модели наставничества МБОУ «СШ № 32 им. С.А. Лавочкина» (январь 2023).

- Диалоговая площадка «Модели наставничества» (представлен опыт организации наставнической деятельности в МБОУ «Гимназия № 4» (февраль 2023).

- 20.03.2023 в формате видеоконференции прошло очередное заседание Школы Лидеров, форма - диалоговая площадка, тема «Наставник - профессионал и личность» (из опыта работы МБОУ «СШ № 27 им. Э.А. Хиля»). Опыт представлен на региональном уровне (Региональное отделение общероссийской общественной организации «Всероссийское педагогическое собрание»).

Согласно приказу Управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 15.03.2023 № 135 «О конкурсе наставников и систем наставничества в образовательных организациях города Смоленска «НАСТАВНИЧЕСТВО: ФОРМУЛА УСПЕХА» в апреле прошел городской конкурс наставников и систем наставничества.