

5.8.1. — Общая педагогика, история педагогики и образования

Ссылка для цитирования:

Корнева С.Н., Рыбакова Н.Н. Модель наставничества для профессионального роста педагогов // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2024. № 1 (20). URL: http://irortsmi.ru/wp-content/uploads/2024/04/2024_1_korneva.pdf

УДК 37.08

Светлана Николаевна Корнева¹, Наталия Николаевна Рыбакова²

¹Институт развития образования Республики Татарстан, г. Казань, Россия

²Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов, г. Буинск, Россия

Модель наставничества для профессионального роста педагогов

Аннотация. В статье представлены различные форматы взаимодействия в рамках моделей наставничества в образовательной организации, способствующие вовлечению молодых педагогов в педагогическую деятельность, а также развитию их творческих способностей и профессиональных компетенций. Уделено внимание подготовке студентов старших курсов высших непрофильных учебных заведений Республики Татарстан, готовых работать в школе.

Ключевые слова: профессиональное становление, взаимодействие с преподавателями высшей школы, мотивация профессиональной самореализации

Svetlana N. Korneva¹, Nataliya N. Rybakova²

¹Institute of Education Development of the Republic of Tatarstan, Kazan, Russia

²Secondary school No. 1 with in-depth study of individual subjects, Buinsk, Russia

Mentoring Model for Professional Growth of Teachers

Abstract. The article presents various formats of interaction within the framework of mentoring models in an educational organization, which contribute to the involvement of young teachers in teaching activities, as well as the development of their creative abilities and professional competencies. Attention is paid to the preparation of senior students of higher non-core educational institutions of the Republic of Tatarstan who are ready to work in school.

Keywords: professional development, interaction with higher school teachers, motivation for professional self-realization

Деятельность современного учителя требует постоянного профессионального саморазвития, выстраивания собственной траектории профессионального и личностного роста. Одним из условий успешного непрерывного развития работников образования является система наставничества [1].

Программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в кон-

кретных формах для получения ожидаемых результатов. В системе наставничества взаимодействуют наставник и наставляемый, который является участником программы. В рамках программы осуществляется взаимодействие с наставником (при его помощи и поддержке), решаются конкретные профессиональные и личностно-деятельностные задачи, приобретается новый опыт, развиваются навыки и повышаются профессиональные компетенции.

Наставничество не дань моде и не инновации, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям [2].

Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов города Буинска Республики Татарстан – интенсивно развивающееся, инновационное образовательное учреждение естественно-научной, филологической, математической направленности, где инновационная деятельность является важнейшим направлением системы непрерывного образования членов педагогического коллектива. Образовательное учреждение является одним из лидеров системы образования Буинского муниципального района Республики Татарстан. По качеству образования и по результативности участия школьников в олимпиадном движении школа является лучшей среди образовательных учреждений района. С 2010 года образовательная организация принимала участие в апробации новых федеральных государственных образовательных стандартов. С 2012 года школа является обладателем звания «Школа, содействующая здоровью, бронзового уровня», имеет статус «Школа превосходства». В образовательном учреждении целенаправленно организуется педагогический процесс, обеспечивающий здоровье обучающихся и педагогов в условиях сотрудничества. В 2022/23 учебном году школа являлась опорной организацией во Всероссийском исследовании качества образования по развитию функциональной грамотности в Буинском муниципальном районе при Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Республики Татарстан. Достаточная материально-техническая база и комфортные условия, созданные в образовательной организации помогают успешной реализации поставленных перед образованием государственных задач в деле обучения и воспитания будущего гражданина страны.

Педагогический коллектив МБОУ «СОШ № 1 с УИОП» творческий и инициативный.

Многие из учителей принимали участие в конкурсах и неоднократно становились победителями региональных грантов «Учитель-наставник», «Учитель-методист». У педагогической команды есть положительный опыт проведения инновационной работы в рамках конкурсов и проектов «Педагог-наставник», «Учим, участвуя», «Молодежь России». Это стало фундаментом для разработки и внедрения в образовательной организации проекта «Роль наставника в профессиональном росте педагога».

Значимость наставничества в условиях глобальных процессов, требующих интеграции и консолидации социального, культурного и воспитательного потенциалов страны и регионов, растёт. Цель наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном развитии. Сегодня наставничество – это двусторонний процесс взаимодействия, где молодой учитель в модели «учитель – учитель» выступает в роли субъекта, что способствует повышению его самооценки, а также формированию ощущения своей значимости и востребованности как специалиста.

С другой стороны, сотрудничество с непрофильными высшими учебными заведениями по модели «студент – директор» дает возможность привлечения в школы преподавателей высших учебных заведений по предметам «Физика», «Математика», «Химия», «Информатика», которые имеют знания узкой направленности, но при этом у них есть желание работать в педагогической сфере. Именно это направление работы управленческой команды МБОУ «СОШ № 1 с УИОП» г. Буинска Республики Татарстан стало основой для участия педагогического коллектива в региональном конкурсе на присвоение школе статуса региональной инновационной площадки, реализующей проект «Роль наставника в профессиональном росте педагога».

Создание нормативно-правовой базы и поддержка при реализации данного проекта осуществляется муниципальным казенным учреждением «Управление образования Буинского муниципального района».

Методическая помощь для развития проекта была оказана сотрудниками кафедры педагогики и управления образованием Института развития образования Республики Татарстан.

Педагогический коллектив школы за последние годы пополнился молодыми педагогами, нуждающимися в методической и психологической поддержке. И одним из важных направлений работы стало оказание помощи педагогам – выпускникам высших учебных заведений, которым нравится работать с детьми, но осознание этого пришло к ним уже после поступления в непрофильный вуз. На этапе привлечения студентов непедагогических специальностей для педагогической деятельности в первую очередь необходимо предоставить им возможность получения нужной информации о системе функционирования школы, о возможностях работы учителем. Поэтому было организовано сетевое взаимодействие по модели «студент – учитель» с Казанским национальным исследо-

вательским технологическим университетом («Институт химического и нефтяного машиностроения КНИТУ») в рамках работы апробационной площадки.

Психологическое консультирование проекта осуществляется МБУДО «Центр внешкольной работы» г. Буинска и специалистами психологической службы школы.

Практикующие психологи использовали различные приемы мотивации, соответствующие педагогам разной возрастной категории (наставников и наставляемых), объясняли способы их применения. Организация методических мероприятий, позволяющих научиться чему-то новому, постановка задач, в рамках решения которых у учителя появляется возможность продемонстрировать свои способности, – все это и многое другое нашло отражение при проведении тренингов, мастер-классов, кружков качества. Педагогам школы были предоставлены памятки и таблицы, содержащие материалы о возрастных особенностях по теории поколений [3].

	Беби-бумеры и часть поколения X (1943–1975)	Часть поколения X и часть поколения Y (1976–1993)	Часть поколения Y и часть поколения Z (1994–2000)
Средства коммуникации	Предпочитают устную обратную связь. Информацию до них можно доносить через общие собрания коллектива	Больше, чем поколение Z, ценят живое взаимодействие, но так же комфортно чувствуют себя и при общении с помощью гаджетов	Активно используют гаджеты. Хорошо работает рассылка информации на телефоны. Такие работники активно участвуют в опросах. И обязательно воспользуются возможностью задать вопрос руководителю
Мотивация	Любят, когда признают их достижения, особенно публично: грамоты, школьные награды — то, что они могут показать семье, друзьям и коллегам. Эти незатратные инструменты мотивации помогут поддерживать лояльное отношение опытных работников	Они предпочитают понятную и справедливую систему вознаграждения. Они хотят понимать возможности карьерного роста и ждут, что их будут продвигать. Также ценят возможность учиться	Их интересуют бонусы в виде онлайн-курсов за счет работодателя, персональной консультации интересного специалиста или доступа к электронной библиотеке. Используйте способность этих работников быстро обучаться в программе обратного наставничества, которая поможет обучать старшее поколение
Демотивация	Их пугают нестабильные условия труда и нефиксированный оклад	Не любят, когда руководитель контролирует все их действия и лишает права инициативы. Не приветствуют, когда школа не может предложить профессиональные или карьерные перспективы	Не терпят длинные собрания, штрафы. Быстро устают, если в школе нельзя продвинуться по карьерной лестнице. Их настораживает, если ценности школы не совпадают с их мировоззрением

Предпочтение сотрудников согласно теории поколений

Задача управленческой команды – реализация модели работы с педагогическим составом, которая будет способствовать повышению личной эффективности сотрудников, укреплению команды, улучшению психологического климата в коллективе. Молодой педагог на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет, так как у него не сформированы профессионально значимые качества. Возрастные педагоги недовольны нововведениями, а молодые – отсутствием личного пространства. Задача руководителя – организовать крепкий коллектив, который будет держаться за свое место работы и показывать высокие результаты.

Результатом инновационного проекта «Роль наставника в профессиональном росте педагога» предполагается:

- создание модели – реализация программы – проект наставничества;
- разработка рекомендаций по работе с молодыми педагогами, работающими в образовательной организации, и готовых работать в школе студентами старших курсов высших непрофильных учебных заведений Республики Татарстан.

В рамках реализации проекта «СОШ № 1 с УИОП» г. Буинска выступает методической площадкой для передачи опыта по реализации практик наставничества на муниципальном и республиканском уровнях.

В течение 2022/23 учебного года на базе школы были проведены муниципальные методические мероприятия: педагогическая мастерская для молодых педагогов; зональный семинар с участием учителей-предметников физико-математического цикла (математика, физика, информатика); практико-ориентированный семинар заместителей директоров по воспитательной работе; методический фестиваль учителей информатики; единая методическая неделя для учителей Буинского муниципального района.

Каждая форма методической работы с педагогами (пассивная, активная или интерактивная) – это совместная работа учителей-наставников и наставляемых, которая

включает в себя множество составляющих: интегрированные уроки (математика и английский язык, окружающий мир и основы безопасности жизнедеятельности), мастер-классы, решение педагогических задач, мозговые штурмы, деловые игры, методические ринги, проблемные семинары.

В течение учебного года действует система оказания консультативно-методической помощи молодым педагогам по освоению инновационных и информационных методик преподавания в рамках работы лекториев «Проектная деятельность»; заседаний научных клубов; профессорских часов с преподавателями Казанского национального исследовательского технологического университета. В рамках внеурочной деятельности молодые педагоги проводят мероприятия совместно с родителями обучающихся. К проведению мероприятий присоединяются учителя-предметники и воспитатели групп продленного дня (кружки по функциональной грамотности для обучающихся 1 классов и их родителей, презентации проектов).

Итог такой целенаправленной работы – у наставляемых учителей формируется система работы над развитием своих творческих способностей, более гибко проходит процесс профессионального становления. Ниже приведена часть результатов проведенной работы:

Участие в Региональном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года России» в РТ, 2020 г. Школьникова О.В. (Победитель в номинации «Сердце отдаю детям»).

Участие в Муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года России» – «Педагогический дебют» в РТ, 2022г. Ятокина К.С. (Призер – диплом 2 степени).

Участие в Муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года России» – в РТ, 2022 г. Шарафутдинов Р.Н. (Победитель в номинации «Лучший учитель ОБЖ»). Участник зонального этапа.

Участие молодых специалистов в проекте Министерства по делам молодёжи РТ «На одной волне», 2022 г.

Участие в открытом районном мероприятии «Папа, мама, я – спортивная семья», (молодой специалист, учитель физической культуры, мастер спорта по легкой атлетике Шайхутдиновым С.В.).

Подобный формат коммуникаций помогает педагогам всех возрастов продвижению в образовательный процесс педагогического новаторства, учебно-экспериментальной, исследовательской и проектной деятельности, профессиональной самореализации.

Изучение методической и специальной литературы по проблеме наставничества; разработка критериев подбора наставников, в том числе и наставников из вуза (по согласованию); составление планов совместной деятельности с социальными партнерами; проведение мониторинга результативности с педагогами по выявлению уровня готовности к реализации проекта и оценки уровня профессионального мастерства – это мероприятия, проведенные в образовательном учреждении за прошлый учебный год [4].

Обобщение и распространение опыта по теме реализации проекта «Роль наставника

в профессиональном росте педагога», анализ полученных данных, их систематизация, сопоставление с прогностическими результатами, теоретическое осмысление полученных результатов с выходом на перспективу дальнейшей работы – это всё то, что предстоит ещё выполнить в рамках реализации проекта. Но основные задачи, которые педагоги образовательной организации должны были решить в работе над проектом в «СОШ № 1 с УИОП», выполнены:

- обеспечен рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов;
- обеспечено развитие кадрового потенциала;
- в школу пришли молодые специалисты из непрофильного вуза, которые прошли профильную педагогическую подготовку;
- получены положительные результаты образовательной деятельности.

И самое главное: отток из школы молодых специалистов, не нашедших себя в выбранной специальности, остановился. Ни один из молодых учителей не покинул стены школы, все они хотят работать дальше, идти вперёд и развиваться.

Литература

1. Нугуманова Л.Н., Шакирова Д.М. Наставничество: стратегии и формы обучения, воспитания и развития. Казань: ИРО РТ, 2020. Выпуск 2(6). С. 3.
2. Нугуманова Л.Н. Наставничество: эффективная форма обучения: Настольная книга. Казань: ИРО РТ, 2020.
3. Фокина А. Приемы, чтобы вдохновить и мотивировать педагогов разных возрастов // Справочник руководителя образовательного учреждения. 2023. № 8.
4. Лазарева М. Программа наставничества: инструменты, чтобы провести мониторинг реализации // Справочник руководителя образовательного учреждения. 2022. № 9. С. 41–54.

References

1. Nugumanova L.N., Shakirova D.M. Mentoring: strategies and forms of training, education and development. Kazan, 2020, iss. 2(6), p. 3.
2. Nugumanova L.N. Mentoring: an effective form of training. Kazan, 2020.
3. Fokina A. Techniques to inspire and motivate educators of all ages. *Spravochnik rukovoditelya obrazovatel'nogo uchrezhdeniya*. 2023;(8).
4. Lazareva M. Mentoring program: tools to monitor implementation. *Spravochnik rukovoditelya obrazovatel'nogo uchrezhdeniya*. 2022;(9):41–54.