

Чумарова Наталья Петровна

заместитель директора по учебной работе

Абдуллина Дина Альбертовна

директор

Сорокина Юлия Владимировна

заместитель директора по учебной работе

МБОУ «Многопрофильная школа №181»

г. Казань, Республика Татарстан

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ

***Аннотация:** в статье анализируется практика наставничества педагогических работников образовательной организации. Авторы отмечают, что успешная реализация качественной программы наставничества привлечет молодых специалистов и обеспечит стабильность педагогического состава.*

***Ключевые слова:** наставничество, концепция наставничества, тьюторское сопровождение, индивидуальный маршрутный лист.*

В условиях модернизации системы российского образования главной задачей которой является создание условий для соответствия образовательного процесса современному уровню развития технологий, науки и культуры как национального, так и мирового уровня, приоритетным направлением становится развитие её кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Сегодня востребован педагог с высоким уровнем научного потенциала. Это является показателем его профессионального развития, обязательная составляющая профессиональной компетенции.

Наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность в кратчайшие сроки. Педагог в роли наставника не только де-

лится знаниями, но и отвечает на вызов времени, потому что образование в современном мире становится одним из основных факторов, определяющих успех личности в социуме.

Обратимся к опыту зарубежных стран. В Германии студент последних курсов педагогического института («семинария»), заканчивая теоретическое образование в высшем учебном заведении, одновременно проходит длительную педагогическую практику (рефендариат, 18 месяцев) на месте работы в специально отведённой для этих целей школе под непосредственным наблюдением специально назначенного наставника. В задачи наставника-мастера входит не только непосредственное введение наставляемого в профессию, но также отработка теоретических знаний, даваемых вузом, на практике. За подготовку ко второму государственному экзамену в равной степени отвечают и преподаватели вуза, и студент, и его наставник в школе.

В Канаде наставничество в большинстве случаев не носит формального характера, является эпизодическим, консультативным, конфиденциальным, направленным на осмысление наставляемым собственного опыта достижений и ошибок. При этом наставник-тьютор может организовать взаимопосещение уроков или посещение урока третьего лица с последующим анализом, а также совместно участвовать в работе семинаров, практикумов повышения квалификации, оценивании работ учащихся. В Канаде, таким образом, нет соответствующих социальных институтов, выполняющих функции наставничества.

В Японии невозможно вступить в должность учителя без прохождения программы наставничества. При этом его сопровождает наставник не менее 10 часов в неделю и не менее 300 часов в год. 25 дней в году молодой педагог непосредственно учится внутри школы, в течение года вместе с наставником выбирает и посещает мероприятия, семинары, дискуссии, занимается проектной и исследовательской деятельностью за пределами школы. Наставляемый с наставником выбирают образовательные программы для молодых педагогов в соответствии с профессиональными дефицитами первого. Наставник держит наставляемого в

курсе основных направлений государственной образовательной политики (нормативная база, стандарты, программы, учебники, цифровизация, проблемы образования в целом), учит разрешать конкретные проблемные и конфликтные педагогические ситуации.

В Китае наставничество длится в течение 3 лет с момента начала профессиональной деятельности педагога. Он обязан участвовать в школьной учебно-исследовательской группе по преподаваемому предмету и в работе группы по подготовке к урокам в определённом классе. Это участие тщательно нормируется – 2–3 занятия по 40 минут в неделю в обеих группах. Интересно, что эти часы расцениваются как часы работы и оплачиваются. В Китае имеется практика взаимного обмена школьными командами продвинутых и слабых в образовательном отношении школ на длительные сроки (3–5 лет), в том числе с переездами в другую местность. Такое коллективное наставничество выравнивает ситуацию в слабой школе, а школьная команда слабой школы, попадая в педагогически правильно организованную среду продвинутой школы, на месте изучает её преимущества и разрабатывает планы её внедрения в собственной школе.

В Татарстане создана персонифицированная система повышения квалификации педагогических кадров, одно из направлений которой – наставничество. Наставничество понимается как адресное, мобильное, эффективное обучение, консультирование, поддержка и сопровождение молодого педагога более опытным коллегой. В республике реализуется инновационный проект «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» (2018–2021 гг., совместно с РАО). Проект осуществляется в контексте формирования республиканской модели профессионального роста учителя. Внедрение системы наставничества осуществляется на базе Института развития образования Республики Татарстан (ГАОУ ДПО ИРО РТ – инновационной площадки Российской академии образования). Основным механизмом реализации повышения квалификации наставников является создание стажировочной площадки на основе сетевого взаимодействия для педагогов-

наставников и молодых учителей. В рамках проекта создана электронная площадка «Школа наставничества».

В регионе также ведется разработка концепции наставничества педагогов и руководящих кадров в условиях сетевого взаимодействия, способствующего проявлению профессионально-дополняющего сотрудничества, проводится значительная работа в области ресурсного (программно-методического) сопровождения наставничества. Разрабатываются адресные программы наставничества, программы вводного инструктажа для молодых специалистов, процедуры психолого-педагогической диагностики результатов деятельности наставника и др.

В Татарстане сложился собственный опыт мотивации педагогов и образовательных организаций. В регионе реализуются грантовые программы «Учитель-мастер», «Учитель-наставник», «Учитель-эксперт» в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 28 апреля 2018 года № под-772/18 «О грантовой поддержке профессионального роста учителей общеобразовательных организаций Республики Татарстан по номинациям «Старший учитель», «Учитель-мастер», «Учитель-наставник», «Учитель-эксперт». Грантополучатели по номинации «Учитель-наставник» определяются Республиканской экспертной комиссией и ежегодно утверждаются приказом Министерства в количестве 150 человек.

В МБОУ «Многопрофильная школа №181» организовано тьюторское сопровождение педагога. Навигатор – очень хорошая метафора для деятельности тьютора. Тьютор помогает учителю разработать маршрут, отслеживать, осознавать направленность шагов, добираясь до пункта назначения.

Тьюторское сопровождение *включает в себя 4 этапа: диагностико-мотивационный, проектировочный, практический и аналитический.*

1-й этап – диагностико-мотивационный – это первая встреча с тьюторантом, определение перспектив совместной работы, анкетирование с целью выявления имеющихся проблем и запросов, создание ситуации «позитивной атмосферы», психологического комфорта, развитие и стимулирование мотивации к дальнейшей совместной деятельности.

На 2-ом этапе – проектировочном – составление индивидуального маршрутного листа.

3-й этап – практический, на котором идёт основная работа по реализации запланированного. Очень важно на этом этапе вести контроль и учёт всей деятельности и рефлексию по каждому запланированному мероприятию, фиксируя всю шаги в технологической карте сопровождения.

4-й этап – аналитический этап является завершающим – на этом этапе идёт сбор информации по результатам деятельности тьютора.

Перед началом работы заполняется карта тьюторского сопровождения.

Карта тьюторского сопровождения учителя

Ф.И.О. педагога _____

Должность _____

Общий стаж _____

Педагогический стаж _____

Квалификационная категория _____

Нагрузка в учебном году _____

Таблица

Класс	Программа	УМК

Диагностика:

- собеседование с учителем;
- посещение урока, мероприятия;
- анализ методической документации;
- собеседование с зам. директором по УР;
- другое.

Диагностика проведена с учетом:

- обращений самого педагога за помощью, консультацией;
- рекомендаций администрации ОУ.

Решение о тьюторском сопровождении _____

Тьюторское сопровождение осуществляет _____

Методическая проблема _____

В организации сопровождения принимает участие _____

Индивидуальный маршрутный лист.

1. Изучение методической литературы.

2. Участие в обучающих семинарах, тренингах, мастер-классах, собеседованиях, учебных занятий с тьютором.

3. Предварительный просмотр урока с целью выявления возможностей педагога, а также определение уровня понимания учителем технологии таксономии Блума.

4. Совместное проектирование урока – составление технологической карты урока.

5. Пробный урок.

6. Анализ урока, анализ педагогической деятельности учителя.

7. Реконструкция конспекта (технологической карты) урока, реконструкция действий педагогической деятельности.;

8. Открытый урок.

9. Анализ урока, педагогической деятельности учителя.

10. Корректировка конспекта (технологической карты) урока.

11. Распространение педагогического опыта.

В ходе реализации данной программы мы столкнулись с *рядом проблем*, а именно:

– *общие проблемы* заключаются в неготовности педагогов:

– к планированию и организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО;

– синхронизации действий со всеми участниками образовательного процесса при введении ;

– изменениям в профессиональной деятельности в соответствии с требованиями;

- самостоятельности в определении содержания программы (стереотипный, зачастую формальный подход);
- *личностные проблемы* (связанные с особенностями личности педагога):
- *психологические*:
- традиционный подход к профессии, а не осознанием себя как учителя «нового типа»;
- с неприятием идеологии;
- консервативным мышлением в силу возраста или профессиональной усталости;
- отсутствием мотивации;
- отсутствие навыков саморефлексии;
- давлением стереотипов и др.;
- *дидактические* :
- недостаточным уровнем теоретико-методологической подготовки в части изменений в технологии организации образовательного процесса, типологии уроков, организации проектной и исследовательской деятельности в рамках как аудиторной, так и неаудиторной занятости и т. п.;
- *организационно-нормативная*:
- отсутствие научной организации труда, практики работы с нормативно-правовыми документами, навыков командно-проектной работы и др.;

Мы хотим, чтобы наша школа была успешной, чтобы сократился отток молодых специалистов. Нам необходимо удерживать молодежь, а это может произойти только в случае успешной реализации качественной программы наставничества.

Список литературы

1. Урмина И.А. Наставничество, его значение в истории и современности / И.А. Урмина, Н.Н. Горелова // Социальная политика и социология. – 2010. – №7. – С. 85–94.
2. Электронный Татарстан. Руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан. – 26.12.2017. – 84 с.

3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – С. 25–37.