

Наставничество в школе: современные черты традиционной практики и новые точки роста

(Из опыта работы по внедрению системы (целевой модели) наставничества в МБОУ СОШ № 19 в 2022-2023 учебном году)

Добрый день, уважаемые коллеги!

Вашему вниманию предлагаю познакомиться с опытом работы по внедрению целевой модели наставничества и организации работы в рамках наставнической деятельности в МБОУ СОШ № 19.

Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников, в том числе путем внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций, является одним из основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации.

Нельзя сказать, что система наставничества отсутствовала в ОО. Скорее, сейчас активно происходит процесс стандартизации.

Учитывая запрос государства, края, актуальность темы и внутреннюю потребность ОО, во многих учреждениях (не только образовательных) внедряется система (целевая модель) наставничества. Определены цели и задачи, основные понятия и функции, разработана нормативная база по направлению работы.

Представляя опыт нашего учреждения, следует отметить, что для реализации целевой модели наставничества, были подготовлены следующие условия:

- обеспечено нормативно-правовое сопровождение (разработаны ЛНА, шаблоны и формы);
- назначен куратор;
- информирован коллектив о предстоящих мероприятиях по направлению деятельности;
- определены формы наставничества, модели взаимодействия,
- виды наставничества
- ожидаемые результаты и необходимые ресурсы (кадровые, технические, финансовые);
- сформирована база данных наставников и наставляемых;
- определены наставнические пары и организована их совместная работа.

На старте реализации программы Приказом директора были сформированы 5 наставнических пар.

В роли наставляемых выступали молодые специалисты (3 пары), а также педагоги, осуществляющие профессиональную деятельность в новой для себя области (2 пары). В роли наставников - опытные педагоги.

Наставнические пары дали письменное согласие на участие в реализации программы и закрепление за ними функций наставников/наставляемых.

В ходе встреч и индивидуальных бесед наставников с наставляемыми были выявлены трудности и проблемы, с которыми столкнулись молодые и вновь принятые специалисты. Для устранения профессиональных затруднений наставническими парами были составлены персонализированные программы

наставничества, которые прошли процедуру согласования, принятия Методическим советом школы и утверждения приказом директора школы.

Анализируя содержания персонализированных программ наставничества, отмечаем присутствие схожих тем и мероприятий. Например:

- Изучения нормативно-правовых документов.
- Планирование образовательной деятельности.
- Методические приемы и инсайты в преподавании предмета.
- Взаимопосещения и консультации.
- Формы отчетной документации.

Работа в тесном профессиональном тандеме позволила наставническим парам спланировать, а затем и реализовать мероприятия программы, учитывая профессиональные дефициты наставляемых. Кроме того, присутствовала возможность внесения коррективов в программу на протяжении всего периода реализации, если это требовалось.

По результатам работы за первое полугодие был проведен промежуточный мониторинг реализации ППН. Отчеты позволили куратору оценить объем и качество проделанной работы, наставнику и наставляемому-проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшую работу.

Во втором полугодии школа представила педагогической общественности нашего города опыт работы по направлению «Наставничество» в рамках проводимого в СОШ № 19 «Методического дня». В апреле наставники поделились опытом работы на окружной стажёрской площадке.

Видеосюжет

Опыт работы педагогов-наставников был представлен на краевой виртуальной выставке наставников, учитель физкультуры МБОУ СОШ № 19 принял участие в конкурсном отборе на выплату денежных поощрений педагогам-наставникам в номинации «Педагог-наставник в системе общего образования».

В течение года наставляемые были охвачены методической работой и психологической поддержкой. Не смотря на проводимую работу, один педагог не закрепился в образовательном учреждении. Процесс адаптации других наставляемых на новом месте работы и в новой должности прошел успешно.

Выполнив SWOT-анализ реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 19 за 2022-2023 учебный год, нами были выявлены сильные и слабые стороны программы. На слайде они представлены.

SWOT-анализ

| Сильные стороны | Слабые стороны |
|--|---|
| 1. Наличие педагогов, которые могут выступать в роли наставников и наставляемых. 2. Сроки, содержание реализуемой программы варьируемые. 3. Разные виды, формы наставничества и модели взаимодействия. | 1. Подготовительный этап долгий из-за документооборота. 2. Большая загруженность учителей, в связи с чем остается мало времени для совместной работы наставников и наставляемых. |

| | |
|---|--|
| <p>4. Функции и ответственность сторон закреплены.</p> <p>5. Ожидаемые результаты программы обозначены.</p> <p>6. Система взаимодействия всех участников программы налажена.</p> <p>7. Система поощрений (денежные выплаты)</p> | |
|---|--|

А также возможности и угрозы/проблемы, возникающие на разных этапах реализации.

| | |
|---|---|
| <p>Возможности</p> <p>1. Повышение профессиональных компетенций педагогов</p> <p>2. Профессиональная адаптация молодых специалистов.</p> <p>3. Закрепление и увеличение количества молодых специалистов в ОУ.</p> <p>4. Привлечение учителей в ОУ.</p> | <p>Проблемы, возникающие на разных этапах</p> <p>1. Трудности в согласовании времени и планировании встреч наставника и наставляемого.</p> <p>2. Низкая активность некоторых наставляемых во взаимодействии с наставником.</p> |
|---|---|

Также нами было проведено анкетирование наставников и наставляемых.

| | |
|---|---|
| Актуальность работы по направлению «Наставничество» | 100% |
| Ожидания от программы наставничества | 80% позитивные, оправдались |
| Уровень комфорта работы в паре (наставник-наставляемый) | 90% |
| Степень адаптации наставляемых | 80 % легкая |
| Степень закреплённости в ОУ наставляемых | 90 % |
| Эффективность организованных мероприятий | 80 % |
| Удовлетворенность системой мотивации за участие в качестве наставника | 100 % |
| Желание продолжать участие в реализации программы «Наставничества» | 80 % |
| | Причины: (прекращение трудовых отношений) |

Выводы и предложения:

Проанализировав результаты анкет, отмечаем актуальность заявленной темы-100%, высокий уровень комфорта работы в наставнической паре-90%, легкая степень адаптации к новым условиям и обязанностям у 80% опрошенных. Адаптация у двух молодых педагогов была сложной. Один из них прекратил трудовые отношения.

Участники анкетирования отмечают высокую эффективность проводимых мероприятий в рамках реализации программы «Наставничество». У 80% опрошенных ожидания от программы оправдались и присутствует желание продолжать участие в реализации программы. Возможно, в другом статусе.

По результатам проведенного анализа (посредством изучения анкет, наблюдения, активности педагогов и их закреплённости в учреждении) нами подготовлены выводы, в т.ч. выводы по улучшению и корректировке работы по направлению «Наставничество в ОО» на 2023-2024 учебный год.

Уровень эффективности реализации системы (целевой модели) наставничества в МБОУ СОШ № 19- оптимальный

ППН реализованы в полном объеме

Считаем целесообразным продолжать начатую работу. Необходимо разработать гугл-анкеты, гугл-формы для мобильной обратной связи на всех этапах реализации ППН и выполнения Дорожной карты по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников, сформировать наставнические пары среди классных руководителей, запустить реверсивное наставничество.

Е.В. Лобач