**УДК 371.13+373.5**

**К 12**

**ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

 О.Л. Кабашева

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №7»

Назарово, Российская Федерация

kabasheva\_ok@mail.ru

*В статье рассматриваются вопросы организации профессионального развития педагогических кадров в образовательной организации на основе реализации системы наставничества.*

*Ключевые слова: профессиональная компетентность, методическая работа, система педагогического наставничества, взаимодействие, наставник, наставляемый, профессиональное обучающееся сообщество, программа наставничества*

**ORGANIZATION OF METHODOLOGICAL WORK IN THE CONTEXT OF THE IMPLEMENTATION OF THE PEDAGOGICAL MENTORING SYSTEM IN THE EDUCATIONAL ORGANIZATION**

O.L. Kabasheva

Municipal Autonomous Educational Institution

"Secondary school No. 7"

Nazarovo, Russian Federation

kabasheva\_ok@mail.ru

*The article discusses the issues of organizing the professional development of pedagogical personnel in an educational organization based on the implementation of the mentoring system.*

*Key words: professional competence, methodological work, pedagogical mentoring system, interaction, mentor, mentored, professional learning community, mentoring program*

Исторически сложилось, что учитель - человек многозадачный: в его функциональные обязанности входит развитие, обучение и воспитание, знание законодательной базы и трендов образования, организация взаимодействие с субъектами образования и формирование образовательной среды, соблюдение традиций и участие в инновационной деятельности. Высокие требования к профессионализму педагогов предъявляют Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и Профессиональный стандарт педагога. Когда выпускники педагогических вузов приходят работать в школу, их пугает не только стремительность происходящих в образовании перемен, но и объем работы: не все молодые педагоги готовы остаться в школе. Как организовать стабильную адресную поддержку молодых педагогов, чтобы они не только оставались, но и развивались в профессии? Как обеспечить развитие личностного потенциала и становление субъектности педагога, заслужившего авторитет, но скептически относящегося к любого рода переменам? Как избежать выгорания и формализма в работе педагога, который ежедневно сталкивается с множеством профессиональных задач при все увеличивающемся дефиците времени? Эти и другие вопросы решаются на уровне образовательной организации при помощи системы педагогического наставничества.

Методологической основой педагогического наставничества стали программные документы на уровне края: Региональная (целевая) модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края и Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края, в которых обозначены ключевые задачи, основные принципы и подходы, обеспечивающие «разнообразие профессиональных запросов в ликвидации профессиональных дефицитов, непрерывном развитии профессионального мастерства и становлении новой педагогической практики»[1]. Скорость и продуктивность усвоения профессиональных знаний, которые гарантирует наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования, эффективным механизмом управления профессиональным развитием педагога, позволяющим решить ряд проблем: проблему закрепления молодых специалистов, выгорания учителей со стажем, в целом формирования внутренней мотивации к инновационной и творческой педагогической деятельности.

Реализация Программы педагогического наставничества – одно из приоритетных направлений в организации методической работы в МАОУ «СОШ№7». Программа педагогического наставничества представляет собой комплекс мероприятий и формирующих действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах (пары «наставник» - «наставляемый») для получения ожидаемых результатов. Она включает модель наставничества, дорожную карту внедрения и реализации целевой модели наставничества, индивидуальные программы наставничества.

Профессиональное развитие педагогов в образовательной организации через программу наставничества осуществляется третий год. На этапе ее проектирования, мы рассматривали наставничество как составную часть методической работы «по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива»[2]. Поэтому методическая работа по Программе наставничества не замыкается лишь на сопровождении учителей со стажем до 3 лет и возрастными ограничениями – до 35 лет. Несомненно, ценный ресурс в роли наставников - это учителя старшего возраста с их колоссальным опытом и заслугами в развитии школьного образования. Но и учителям-стажистам нужна помощь молодых коллег, например, в освоении цифровых технологий, в принятии и понимании инноваций. Поэтому главный принцип системы наставничества в нашей школе – это взаимодействие.

Целью педагогического наставничества является успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне [3].

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым мы выделяем следующие:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления учителя;

- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Реализация Программы осуществляется следующим образом. На три года официально, соответствующим приказом, за каждым молодым педагогом или "новичком" закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления. Надо отметить, что сами педагоги-наставники испытывают потребность поделиться наработанным опытом, своими "фишками" с коллегами, позитивно относятся к наставничеству и мероприятиям в рамках программы. Обычно составляются пары, но есть отдельные запросы, когда несколько молодых учителей выбирают одного наставника или же, наоборот, один педагог взаимодействует с несколькими наставниками. Кроме закрепленных приказом пар «наставник-наставляемый», взаимодействие происходит в формате профессионального обучающегося сообщества (далее - ПОС). Это ПОС молодых учителей, которые самостоятельно, без вмешательства администрации, устанавливают свой регламент и формат встреч. Тематика встреч и взаимообучения может быть разной: от проектирования урока и его самоанализа до подготовки конкурсных мероприятий. Если ПОС испытывает какой-либо дефицит – его может устранить приглашенный эксперт: наставник или курирующий завуч. Таким образом, предназначение наставничества - непосредственное взаимодействие на рабочем месте для развития и повышения квалификации педагогов, закрепления в профессии.

Основная тема в Программе наставничества МАОУ "СОШ№7" в 2021-2022 учебном году сформулирована нами как «Методические подходы к проектированию уроков разных типов (приемы, методы организации этапов урока, постановка учебной задачи, подбор инструментов оценивания учащихся)».Тема может оставаться актуальной в течение года или нескольких лет. За три года были освоены и продемонстрированы на практике методики воспитания, инновационные технологии (смешанное обучение, СДО, технология формирующего оценивания, инклюзивные технологии), работа с цифровыми ресурсами и многое другое.

В начале года, в сентябре, на рабочей встрече наставников и наставляемых обозначаются профессиональные дефициты, согласуются пары: с одной стороны - с учетом сильных сторон наставников, их методических предпочтений, с другой – с учетом потребностей молодого педагога, его намерений и цели. В начале периода закрепленный наставник помогает разобраться в вопросах организации режимных моментов, заполнении журналов и электронных баз, подготовке первого родительского собрания, освоении школьной системы оценивания и программы воспитания. Затем педагоги в паре договариваются о системе методического взаимодействия. И уже на первой встрече все участники программы определяют одну методическую тему на учебный год.

Педагогическое наставничество организуется в следующих формах: взаимопосещение уроков, консультации, совместное проектирование учебных занятий, практика в рамках выбранной темы, мероприятия по демонстрации мастерства наставников либо уровня устранения дефицитов наставляемых (открытые уроки, конкурс воспитательных практик), рефлексивные дискуссии, групповая работа над проектом школы по формированию и оцениванию функциональной грамотности (далее - ФГ), командные игры, взаимообучение через ПОС и другие. Надо отметить, что наставники и наставляемые активно включались в мероприятия за рамками программы наставничества, что тоже повлияло на рост профессионального мастерства и, как следствие, - рейтинга школы. Одними из самых значимых достижений участников программы, наставников являются: реализация проекта по ФГ - глобальные компетенции, посвященного Году культуры народов России, выступление автора проекта на краевом фестивале практик духовно-нравственного воспитания; открытые уроки по системе оценивания СДО; участие команды педагогов в краевом конкурсе "Великие люди Красноярья", во Всероссийской профессиональной олимпиаде «Команда большой страны» (вышли на региональный уровень), во Всероссийском конкурсе «Успешная школа» (финалисты очного этапа в г. Москве). Особые достижения у молодых педагогов: победитель муниципального конкурса "Педагог нового времени" и участник краевого конкурса; лауреат краевого конкурса программ ДО "БиоТопПрофи" с программой ЕНЦ-направленности "Родничок"; 3-е место в краевом конкурсе воспитательных практик "Традиции моей семьи", финалист Всероссийского конкурса классных руководителей.

Начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а администрация, родители и учащиеся ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Участие в Программе наставничества позволяет погрузить молодого педагога в ситуацию профессиональных игр, когда происходит становление таких личностных качеств, как трудолюбие, жизнестойкость, ответственность, умение поставить цель и избрать пути её достижения, умение избрать тактику – гибкости или настойчивости, умение представить себя и свои достижения, дискуссионная культура. Этому способствует такая организация работы, когда весь период наставничества разделен своеобразными "реперными точками", между которыми происходит взаимодействие пары "наставник-наставляемый" для подготовки к какому-либо контрольному мероприятию. Первая такая точка - в октябре, когда открытый урок дает наставник либо пара, но проектируют урок они вместе. Затем в январе открытый урок дает наставляемый, демонстрируя начальный уровень своего мастерства (так же проектируют урок, подбирают к нему инструменты оценки результатов детей, наглядность, цифровые ресурсы и т.п. вместе с наставником). В марте пары выходят на конкурс воспитательных практик: его условие - описать уже реализованную практику пары или представить проект планируемого воспитательного мероприятия.

В периоды между контрольными и конкурсными мероприятиями происходит знакомство молодых педагогов с опытом других учителей, совместное посещение или видеопросмотр парой "наставник-наставляемый" уроков (удачных и иногда неудачных) с последующим анализом урока. Для анализа урока используем Карту посещения урока с критериями оценивания разных этапов урока (мотивационного, основного, рефлексивного). Карта включает критерии оценивания мастерства педагога по формированию УУД и функциональной грамотности, дифференциации обучения, а также способов контроля результатов учащихся. Когда молодой педагог дает открытый урок, обязательно готовит его самоанализ.

Основной формой организации образовательной деятельности в школе является урок, поэтому урокам уделяем наибольшее внимание. Кроме анализа уроков коллег и самоанализа, наставником давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели, поставленной на уроке: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке, изучение и  работа с технологической картой урока. Как показывает практика, молодые педагоги уже после годового курса Программы наставничества чувствуют себя уверенно с детьми и родителями, не боятся публичных выступлений, охотно участвуют в конкурсах, методически грамотно выстраивают урок. Еще один показатель - спрос на молодых учителей у родителей микрорайона: обычно в 1-й класс стремятся записать ребенка к опытному учителю - в нашей школе охотно записывают детей в класс и к молодым педагогам.

Программу наставничества курирует один из завучей, все педагоги включены в систему методической работы и систему внутрикорпоративного повышения квалификации школы (семинары, оценка дефицитов на региональной платформе ЭраСкоп, курсы ПК и другое).

Специально для молодых педагогов в конце года, как одна из форм рефлексивного мероприятия, проходят педагогические игры по формату командных соревнований "Своя игра". Вопросы игры составлены по значимым современным проблемам образования: знание ФГОС, цифровая среда, смешанное обучение, воспитание и другие. Структура игры выглядит следующим образом: распределение по командам, выбор капитана (что способствует групповому сплочению, позволяет обозначить лидера); выбор капитаном тематического сектора и определенной цены вопроса (это создает атмосферу доверия и принятия); период игры сопровождается переходом хода правильно ответившей команде (создается атмосфера соперничества и азарта игры); подведение итогов в соответствии с заработанными баллами. Вторая часть игры - решение педагогического кейса. Педагоги решают кейс, используя знания не только педагогики, но и психологии, методики, а также законодательной базы. Это совместное рефлексивное мероприятие, где обсуждаются итоги года, анализируются достижения, происходит переход на "второй курс" или же "выпуск" молодого педагога по завершении программы наставничества (проходит оно в мае).

Эффектом реализации Программы наставничества стало сплочение команды молодых учителей, их неформальное дружеское общение, участие в общешкольных ключевых делах уже в роли менторов или инициаторов интересных событий: создания детско-взрослых объединений (медиацентра, детского научного общества, «Орлята России»), конкурса талантов, КВН между старшеклассниками и командой учителей. Семь молодых педагогов входят в Ассоциацию молодых педагогов края (далее АМП), причем четверо – тренеры АМП, уже проводили педагогические игры и тренинги на уровне города. Учителя-наставники, в свою очередь, почувствовали свой опыт востребованным, активнее включаются в инновационную деятельность школы, за рамками школы – в деятельность городских методических объединений. Подводя итог вышеизложенному, отметим, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащается молодой учитель и повышает квалификацию и профессиональное мастерство педагог-наставник.

Еще одна из проблем МАОУ "СОШ№7", решаемых с помощью наставничества, - выгорание педагогических резервов, приводящее к инерционному движению, сокращению числа инициатив и инноваций. Для школы это ценное приобретение, так как с развитием педагогических кадров образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности.

Таким образом, с помощью внедрения наставнических программ в МАОУ "СОШ№7" мы решили проблему закрепления в профессии молодых педагогов. Так, например, в 2021-2022 учебном году в школе работают 25 молодых педагогов в возрасте до 35 лет (33% от общего числа педагогов), причем шестеро прибыли. Тремя годами ранее статистика была намного печальнее: в 2018-2019 учебном году работали 12% молодых педагогов от общего числа, причем только 2 прибыли, а 8 выбыли. Кроме того, мы добились комплексного улучшения образовательных результатов обучающихся. А также, что немаловажно на межличностном и социальном уровнях, таким образом были сформированы устойчивые пути взаимодействия между отдельными поколениями и чувство сопричастности к жизни и развитию школы.

**Библиографические ссылки**

1. Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края (решение УМО общего образования КК от 7.06.2022 г., протокол № 11).
2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Москва, 2021г. - 60с.
3. Навигатор педагога-наставника: методическое пособие для образовательных организаций / М. В. Бывшева, Е. С.Воробьева, А. С. Демышева, О. И. Идрисова, И. М. Колотовкина; Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург: УрГПУ, 2022. – 37 с.
4. Региональная (целевая) модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края, Красноярск, 2021г.

**Bibliographic references**

1. Regulation on the regional system of scientific and methodological support of teachers and managerial personnel of the Krasnoyarsk Territory (decision of the UMO of general education of the CC of 7.06.2022, Protocol No. 11).

2. Methodological recommendations for the development and implementation of a system (target model) of mentoring teachers in educational organizations. Moscow, 2021 - 60 s.

3. Navigator of teacher-mentor: methodological manual for educational organizations/M.V. Byvsheva, E. S. Vorobyeva, A. S. Demysheva, O. I. Idrisova, I. M. Kolotovkina; Ural State Pedagogical University. - Yekaterinburg: UrGPU, 2022. - 37 s.

4. Regional target model of mentoring for organizations engaged in educational activities in general education, additional general education programs and programs of secondary vocational education in the Krasnoyarsk Territory, Krasnoyarsk, 2021.

© Кабашева О.Л., 2022