Автор статьи – Комиссарова Елена Геннадьевна, директор МАОУ СШ № 156

660132, Россия, г. Красноярск, ул. Светлова, 36

телефон: 8-391-228-92-30, e-mail: [**sch156@mailkrsk.ru**](mailto:sch156@mailkrsk.ru)

**Тренды современной школы: наставничество**

На сегодняшний день наставничество становится трендом современного образования и не являясь чем-то принципиально новым, постепенно получает новый виток развития. Данный вид деятельности входит в разные федеральные проекты в рамках национального проекта «Образование», активно поддерживается Президентом РФ, министерством образования всех уровней.

Работа образовательных организаций, связанная с наставнической практикой– тщательно сохраняемая традиция. Она позволяет не только в обеспечении качества образования, но и дает возможность Школе посмотреть на свою работу под другим углом, увидеть иные способы решения различных задач. Но прежде всего поддержать свои кадры, дать понять, что они не одиноки в решении тех проблем, с которыми сталкиваются.

Основой для разработки наставнической модели муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №156 имени Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.» послужил профессиональный стандарт педагога, который закладывает основные квалификационные характеристики учителя.

Данная модель представлена в форме «учитель - учитель» и состоит из последовательности этапов, решающих различные проблемы, и не только проблемы молодого специалиста в новом коллективе, но и проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Первый структурный компонент данной модели представляет собой оценивание соответствия профессиональных компетенций учителя требованиям профессионального стандарта педагога.

На данном этапе мы стараемся обеспечить функционирование двух видов оценивания: внешней и внутренней оценки. И уверены, что именно комплексный подход к оцениванию уровня профессиональных компетенций учителя позволяет нам получать более объективную информацию, на основании которой выстраивается вся последующая система работы.

На основании проведенного анкетирования педагогов, а также в процессе наблюдения за деятельностью учителей на уроках нами определяется перечень профессиональных компетенций, которые вызывают наибольшие трудности у учителей Школы.

Вслед за разработчиками стандарта мы придерживаемся позиции, что коллектив школы вправе сосредотачивать свои усилия на конкретных аспектах деятельности: предметном, воспитательном, работе с одаренными, с трудными, с инвалидами в зависимости от особенностей своей образовательной организации. Стандарт позволяет расставить акценты на разных трудовых функциях в общем объеме деятельности.

Поэтому, дальнейшая работа по совершенствованию западающих профессиональных компетенций, организуется посредством деятельность проектных офисов, направленных на решение конкретных практических задач. Под проектным офисом в данном случае мы понимаем междисциплинарное объединение педагогов, обеспечивающее эффективную реализацию проекта, направленного на совершенствование уровня конкретной профессиональной компетенции в соответствии с требованиями профстандарта.

*Например, компетенция «объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей»* вызывает сложности не только у начинающих учителей, но и у учителей-стажистов. Проблемы необъективного текущего оценивания достижения планируемых результатов приводят к крайне серьезным последствиям на этапе итогового оценивания образовательных результатов в форме ГИА.

Следующий этап - этап сопровождения и наставничества один из самых длительных и трудоемких в работе с учителями, особенно, если это молодой учитель.

От эффективности его организации зависит результативность работы учителя, успешность адаптации молодых специалистов к выполняемой профессиональной деятельности.

В качестве наставников начинающего специалиста выступают заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагог-психолог и учитель-наставник. Каждый из указанных специалистов выполняет свою функцию в сопровождении учителя.

Заместители директора помогают в изучении нормативных документов, регламентирующими деятельность педагогов, определяют учителей-наставников.

Педагог-психолог на основании личного общения с молодыми учителями, результатов диагностики организует групповые тренинги и индивидуальные консультации, акцентируя внимание на культуре педагогического общения, профилактике разрешения конфликтных ситуаций. Так, уже традиционными в нашей школе стали такие тренинги: «Эффективное общение с родителями обучающихся», «Культура педагогического общения», «Способы саморегуляции эмоционального состояния» и другие.

Такая работа с педагогами, особенно на старте педагогической деятельности позволяет создать психологическую комфортность, отработать важные психологические качества и умения.

Наиболее тесное общение складывается между учителем и учителем-наставником. Педагог-наставник способствует, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала и привлекает к участию в общественной жизни коллектива.

Второй год мы практикуем такой подход в осуществлении наставничества, когда в качестве наставников привлекаются учителя, имеющие стаж работы до 5 лет. В этом случае молодые педагоги являются своего рода тьюторами по каким-то конкретным компетенциям и оказывают вполне качественную методическую помощь даже опытным педагогам.

В рамках деятельность проектных офисов организуются мероприятия, где учителя-наставники занимаются не только отработкой конкретных дефицитных компетенций с педагогами школы, но и сами распространяют имеющийся опыт среди педагогов города. Внутри школы проектные офисы имеют сменный состав и учителя, проработав в рамках одного проекта, считая, что они повысили уровень своей профессиональной компетентности по конкретному направлению, могут включаться в работу другой группы или по желанию работать одновременно в нескольких направлениях.

Таким образом, педагоги сами определяют направления и объем своего повышения квалификации, составляя свои индивидуальные образовательные маршруты. При этом перед педагогом стоит задача, не просто поучаствовать в том или ином проекте, но и показать результат этого участия либо в форме определенных методических наработок по данному направлению, либо в проведении открытого урока с демонстрацией владения конкретным умением.

Администрация школы поддерживает идею, что педагог должен выступать активным субъектом в системе непрерывного педагогического образования. Он должен сам понимать западающие моменты в перечне своих профессиональных компетенций и в соответствии с этим строить свой индивидуальный образовательный маршрут по их совершенствованию. Но при этом, считаем важным помочь педагогам по возможности повысить свою квалификацию внутри образовательной организации. Мы не должны забывать, что пропагандируя активную субъектную позицию учителя в образовательном процессе, в такой же позиций должна находиться и сама административная команда. Таким образом, мы считаем, что представленный вариант уровневой модели позволяет не только организовать на базе школы совершенствование профессиональных компетенций вызывающих наибольшие трудности у педагогов, но при этом дает возможность каждому учителю определять свой индивидуальный маршрута развития.

Используемая литература.

1. Материал из Википедии.
2. Наставничество в системе образования России практическое пособие для кураторов в образовательных организациях, Фонд «Институт ускорения экономического развития (Рыбаков Фонд)», М.2016.
3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

