Наставничество в современной школе.

(Из опыта МБОУ «СОШ № 67» г. Ижевска Удмуртской Республики)

***Ефремов А.В.***

Учитель иностранного языка, заместитель директора по НМР МБОУ «СОШ №67»

Наставничество – древнейшая педагогическая технология, которая не утрачивает своей эффективности в XXI веке. Актуальность данного направления работы обусловлена несколькими вызовами современной школы, среди которых самыми острыми являются кадровый голод и непрерывное изменение нормативно-правовой базы.

Развитие образования в России во втором десятилетии XXI века характеризуется оформлением нормативной базы, регулирующей наставничество, на федеральном [1-3], региональном [4, 6, 9, 10], муниципальном [11] и локальном [12, 13] уровнях. Данный факт позволяет назвать наставничество одним из наиболее важных направлений государственной политики в области образования в Российской Федерации, а проработанность и взаимосвязь нормативно-правовых актов различных уровней указывает на системность и гарантирует отсутствие правовых лакун.

В МБОУ «СОШ № 67» на протяжении десятилетий успешно реализуется модель наставничества по форме «педагог-педагог». Ежегодно приказом директора устанавливаются пары «наставник – наставляемый», утверждаются индивидуальные программы наставничества. Курирует деятельность наставников заместитель директора. Решён вопрос оплаты деятельности наставников – установлена надбавка.

Целям данной кадровой политики образовательной организации являются:

1. Адаптация и закрепление молодых специалистов в школе.
2. Знакомство вновь назначенных классных руководителей, специалистов с их профессиональными обязанностями и спецификой работы.
3. Обеспечение эффективной работы образовательной организации.
4. Непрерывность процесса повышения квалификации.
5. Выявление и ликвидация профессиональных дефицитов педагогов.

Данные цели обусловили выбор форм работы. Куратор оказывает методическое сопровождение реализации модели наставничества. Наставники в ходе работы с наставляемыми проводят консультации в соответствии с программой наставничества и по запросу, посещают уроки, занятия, классные часы и родительские собрания наставляемых с последующим анализом, оказывают помощь при работе с документацией. Важной составляющей процесса сопровождения является посещение наставниками и их подопечными профильных городских семинаров и курсов повышения квалификации.

В конце каждого учебного года куратор реализации модели наставничества готовит информационную справку, в ходе которой оцениваются не только количественные показатели эффективности реализации модели наставничества в образовательной организации, но и учитываются запросы наставников и наставляемых. Так, наставляемые среди наиболее приоритетных направлений деятельности указывают консультирование и оказание психологической помощи, тогда как наставники считают наиболее важным формирование у подопечных педагогических компетенций и методологических приёмов.

Многолетняя деятельность в сфере наставничества позволила добиться устойчивых положительных результатов, наиболее значимыми среди которых являются:

1. Формирование реестра наставников, педагогов, которые готовы делиться опытом и обладают необходимыми навыками и опытом.
2. Закрепление и адаптация молодых специалистов в образовательной организации.
3. Осуществление непрерывного процесса повышения квалификации педагогов школы.
4. Трансляция накопленного опыта в области реализации наставничества.

Говоря об итогах реализации модели наставничества, на первый план выходит эффективная работа образовательной организации, выражающаяся в успешном прохождении учащимися промежуточной аттестации, итоговой государственной аттестации в форме Основного государственного экзамена и Единого государственного экзамена, участии в процедурах внешней оценки (Всероссийские проверочные работы) и в исследованиях по модели PISA.

Особо необходимо отметить повышение мотивации наставляемых, что в свою очередь положительно влияет на мотивацию учащихся, конвертирующуюся в повышение качества знаний и успешности. Повышение квалификации отдельных педагогов, успешное прохождение ими аттестационных процедур обеспечивает профессиональный рост всего педагогического коллектива образовательной организации [15].

Важнейшим результатом реализации модели наставничества является на первый взгляд отрицательный итог, выражающийся в увольнении молодого специалиста. Однако необходимо взглянуть на данную проблему с другой стороны, а именно – происходит отсев случайных либо неподготовленных кадров из системы образования.

Наставничество позволяет решить целый комплекс проблем современного образования, оказывает положительный эффект на всю систему. Так, утоление кадрового голода, путём закрепления молодых специалистов в школе, ведёт к омоложению коллектива, что способствует увеличению имиджа и престижа профессии. Взаимодействие педагогов-стажистов и их молодых коллег позволяет выстраивать более эффективные межличностные связи, что, в свою очередь, способствует улучшению микроклимата в коллективе, снижению количества конфликтов, созданию деловой атмосферы.

Подводя итог, необходимо отметить, что деятельность по реализации модели наставничества способствует достижению общегосударственной цели, сформулированной в указе Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [2], а именно – вхождение России в десятку лучших стран мира по качеству общего образования.

Список использованных источников и литературы

1. Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
2. Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
3. Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
4. Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республике»;
5. Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);
6. Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);
7. Методических рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися;
8. Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
9. Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республики»;
10. Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
11. Приказ Управления образования Администрации муниципального образования «Город Ижевск» № 100 от 04.03.2022 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска».
12. Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «СОШ № 67»;
13. План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 67» на 2022 год.
14. Нугуманова Л. Н., Шайхутдинова Г. А., Яковенко Т.В. Наставничество как эффективная практика управления профессиональным развитием педагога в условиях сетевого взаимодействия // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 54–59.
15. Мяснищева Е.Н., Яхтанигова Ж.М., Чуприкова Е.В., Лагода К.С. Наставничество в сфере образования – фактор развития региональной системы образования // Проблемы современного образования. 2021. № 5. С. 91–100.
16. Марголис А.А., Аржаных Е.В., Хуснутдинова М.Р. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития российских педагогов // Вопросы образования. 2019. № 4. С. 133–159.