

## **Наставничество - инструмент формирования и развития профессиональных компетенций каждого педагога в образовательной организации**

Работа любого коллектива, а тем более педагогического, невозможна без взаимного обмена опытом. Открытые уроки, мастер-классы, педагогические и методические советы - это далеко не полный перечень мероприятий, в рамках которых учителя имеют возможность рассказать друг другу о своих достижениях и показать свои возможности. Но важно не только продемонстрировать опыт, но создать условия, чтобы он был воспринят коллегами и способствовал развитию их профессионального мастерства. Может ли наставничество быть таким механизмом и инструментом?

В 2018 - 2019 учебном году я участвовала в региональном проекте «Наставничество - новые грани педагогического мастерства» в роли старшего наставника. В рамках проекта передо мной стояла задача представить организацию работы по распространению педагогического опыта в школьном коллективе, не ограничиваясь только работой с начинающими педагогами.

Предметом для своей ментор - сессии я выбрала организацию работы с индивидуальными проектами учащихся в основной школе. С 2017 - 2018 учебного года мы включили защиту индивидуального проекта в перечень оценочных процедур для учащихся 5-9 классов. Первый год работы показал, что педагоги имеют теоретические представления о проектной деятельности учащихся, но не руководили проектной деятельностью учеников прежде и не имеют практического опыта. Поэтому появилась необходимость обучения педагогов руководству проектной деятельностью учащихся. С этой целью была проведена серия мастер - классов для педагогов - руководителей проектов и педагогов, вошедших в комиссии по защите проектов. Результаты обучения коллег были оценены после защиты проектов их подопечными. В описанной ситуации я выступила в качестве наставника, а в роли наставляемых - мои коллеги. Среди них были и молодые учителя, и педагоги со стажем, преподаватели разных предметов. Этот опыт позволяет мне считать, что наставничество может использоваться как форма методической работы с разными группами учителей и охватывать большую часть педагогического коллектива.

Разделяют ли такую позицию мои коллеги? Чтобы это проверить был проведен опрос среди учителей нашей школы. Были заданы следующие вопросы.

1. (читаете ли Вы, что наставник может быть только у молодого начинающего педагога или учителя с небольшим стажем работы?)
2. В какой ситуации наставник может понадобиться даже опытному учителю, педагогу со стажем?

3. Допускаете ли Вы, что лично Вам понадобился наставник?
4. Кем может быть этот человек?
5. В каком направлении профессиональной деятельности Вам может понадобиться наставник? Укажите конкретное направление работы или возможные профессиональные затруднения.
6. Можете ли Вы представить себя в роли наставника? В чем Вы могли бы помочь коллегам (не только начинающим)?

подавляющее большинство учителей ответили, что наставничество не ограничивается работой с молодыми специалистами. Помощь в работе может понадобиться любому педагогу в школе. Быть наставником, по мнению участников опроса, может член коллектива, человек, имеющий опыт в определённом направлении работы, пользующийся уважением и доверием коллег, руководитель МО или член администрации школы. Круг вопросов, которые можно было бы решать с помощью наставничества, оказался очень широким. Среди возможных направлений работы были названы:

- использование современных образовательных технологий
- использование современного учебного оборудования, включая электронное;
- подготовка к аттестации;
- подготовка к конкурсным процедурам;
- составление рабочих программ;
- составление технологических карт уроков;
- формирование У УД, достижение метапредметных результатов освоения ООП;
- профориентационная работа;
- работа с родителями;
- решение конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса;
- профессиональное выгорание.

Таким образом, наставничество рассматривается как инструмент повышения уровня профессионального мастерства любого учителя, не только администрацией школы, но и членами коллектива. Правда, в качестве наставников себя предложило не много участников опроса.

Итак, мы имеем убеждение руководителя образовательной организации и административной команды, что наставничество в широком смысле может и должно использоваться в методической работе. Есть понимание позиции коллектива по этому вопросу. По, при переходе к практической реализации этой идеи, приходится столкнуться с рядом вопросов, ответы на которые не однозначны.

1. Организация любой работы в школе начинается с написания локального акта,

регламентирующего эту форму работы. В данном случае локальным актом является «Положение о наставничестве». Действующий в настоящее время документ, рассматривает наставничество как систему отношений молодого специалиста и опытного учителя. «Наставничество вводится для оказания методической помощи молодым специалистам и вновь назначенным учителям, имеющим опыт работы не более 3-х лет. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста (учителя) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности». Изменение отношения к наставничеству потребует внесения корректив в I Сложение или создания нового локального акта. Должен поменяться понятийный аппарат, расширится набор инструментов, форм организации контроля результата работы.

2. Кто должен курировать данное направление работы? Настоящее «Положение о наставничестве» предусматривает, что координатором работы с молодыми специалистами является заместитель директора по методической работе. Изменение содержания и форм работы приведет к значительному увеличению зоны ответственности и нагрузки куратора.
3. Цели и задачи работы наставников с молодыми педагогами достаточно ясны и стандартны. Организация работы со всем коллективом требует постоянного мониторинга профессиональных затруднений, оценки потребностей педагогов, определения первоочередных задач, установления иерархии задач и составления на этой основе плана работы менторов (наставников) с группами учителей. Человек, в чью зону ответственности попадает организация работы наставников, становится своеобразным аналитическим и координирующим центром.
4. Произойдут изменения в структуре работы. Должна появиться гибкая система, позволяющая создавать группы учителей для освоения конкретных способов и приемов работы. Количество таких групп и время их существования должно определяться числом и масштабом решаемых задач.
5. Такая форма работы в чем-то напоминает систему работы методического центра. Не будет ли наставничество в школе дублировать работу Методического центра? Мы считаем, что замещения одного другим не произойдет. Вопросы, по которым проводятся консультации в МЦ и серии занятий посвящаются достаточно общим вопросам. В школе педагоги могут объединиться для решения более узких вопросов, специфичных для своей школы. Работа наставника с группой педагогов в школе - это работа в своем коллективе, это общение с людьми знакомыми, и это может быть более доверительное и эмоциональное общение.
6. Кто будет выступать в роли наставников? Надо, чтобы совпало несколько

условий: наличие у человека опыта, которым он может делиться с коллегами, желания этот опыт распространять, и возможности это делать (наличие времени, физических сил, умение передать знания и др.).

Анализ ситуации в школе позволяет сделать вывод, что наставничество дает возможность формировать и развивать профессиональные компетенции каждого учителя, используя потенциал своего педагогического коллектива. Но в настоящее время наставничество, как методический инструмент не используется в полном объеме.