

# Развитие наставничества в системе образования Новомосковска как ресурс повышения профессиональной компетентности педагогов

Лаухина Т.С., директор МКУ «Методический центр»,  
к.п.н., Заслуженный учитель РФ

Проблемы учителей – стажеров и их наставников.  
Некоторые подходы к их решению на муниципальном уровне.

Т.С. Лаухина

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Вместе с тем, ни для кого не секрет, сегодня в образовании наблюдается ситуация «кадрового голода» обусловленная старением педагогических кадров, низким уровнем оплаты труда, снижением престижа профессии педагога. Поэтому особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание **системы** наставничества.

Нормативно определение понятия «наставник», «наставничество» не закреплено.

Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика.

К. Д. Ушинский считал, что, от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника напрямую зависит профессиональная адаптация личности.

Г. Льюис рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

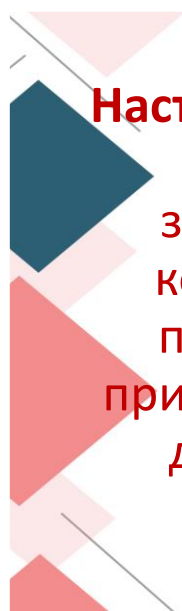
При подготовке заседания Совета организаторы провели анкетирование наставников учителей - стажеров и на слайдах будут представлены их ответы на поставленные вопросы.



## **Как вы понимаете слово «наставничество»?**

( озвучить все ответы на первый вопрос)

Для единого всеми понимания, предлагаю считать, что



**Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией**

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Хочу подчеркнуть, именно подопечному, поскольку как показывает практика наставник может быть у учителя-стажера, наставник для коллеги, наставник для всего педагогического коллектива (как на уровне муниципального образования так и в образовательной организации).

Наставничество существовало в нашей стране с 30-х годов 20 века в различных формах и реализовывалось как форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в ПТУ и т. д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками.

Положительный опыт наставничества был перенесен в педагогику: за учителем - стажером на год закреплялся опытный педагог для консультирования по всем возникающим вопросам.

Созданная система наставничества в конце 80х годов прошлого века была разрушена. И в последнее время все чаще наставничество подменяют другими понятиями: "тьюторство", "коучинг", "менторинг". В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство".

К вопросу адаптации учителя в разное время обращались ученые, педагоги и психологи: А. Альберт, Л.Г. Борисова, С.Г. Вершловский, Т.А. Воробьева, П.А. Жильцов, Н.А. Ершова, Л.М. Митина, А.Г. Мороз, Г.И. Насырова, П.А. Просецкий, М.И. Скубий, В.А. Слостенин, А.И. Ходаков и др.

Основными факторами развития системы наставничества ученые считают:

во-первых, необходимость привлечения новых сотрудников, их адаптации и дообучения на рабочем месте;

во-вторых, «техническое» перевооружение требует непрерывного повышения квалификации сотрудников;

в-третьих, современность такова, что конкуренция за ученика строится не только на основе активов (новые продукты, услуги), а на основе способностей (корпоративных знаний о востребованных потребителем в данный момент услуг). Формирование и развитие корпоративных знаний стали критическими компонентами успеха;

в-четвертых, в образовательных организациях есть достаточно большое количество высококвалифицированных специалистов, которые в скором времени уйдут на заслуженный отдых, следовательно, необходимо сохранить те уникальные корпоративные знания, которыми они обладают.

Исходя из этого, система наставничества должна решать следующие задачи:

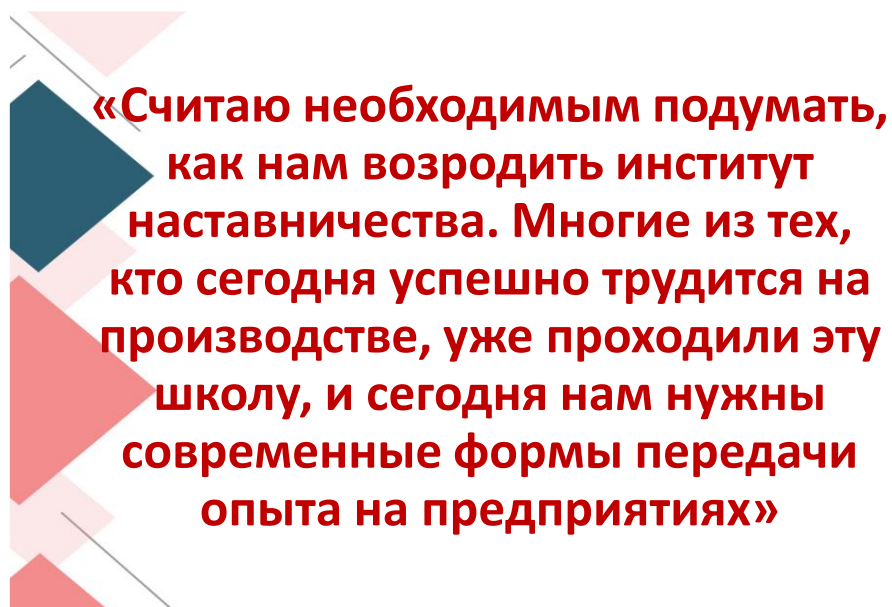
1) адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение молодых специалистов;

2) развитие профессионального потенциала сотрудников;

3) формирование и развитие корпоративных знаний;

4) сохранение уже накопленных корпоративных знаний.

Актуальность внедрения такой системы неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента России В. В. Путина:



Также она обозначена в государственных документах. В Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального

проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 г. необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

Предлагаю Вам ответы наставников учителей – стажеров на вопросы анкеты.

## **2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в ОО.**

Работа с педагогами (независимо от стажа работы) индивидуально или в группах с целью освоения определенной технологии или компетенции. Инструктажи, консультации, проведение мастер-классов, тренингов. Формирование «методической копилки». По итогам работы с молодыми педагогами или коллегами подготовка инструкций, методических рекомендаций, обзоров, алгоритмов и т.п., размещение их на сайте организации или в иных информационных базах ОО. Оказывать практическую помощь педагогу в период адаптации в образовательном учреждении; выявлять слабые стороны и проблемы в работе начинающих педагогов и обучать их преодолению.

## **3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должны обладать педагог-наставник?**

Педагог-наставник должен владеть на высоком уровне преподаваемыми профессиональными навыками, иметь отличные коммуникативные навыки, иметь хорошие административные навыки (формулировать и ставить задачи, организовывать и контролировать выполнение работ, анализировать результаты и проводить корректировку), отличаться высокой способностью к самообразованию

## **4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируются с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?**

- советник, помощник
- проводник, помощник
- советник, источник знаний, учитель
- проводник, советник, помощник, стимулятор, источник энергии
- учитель

- помощник, учитель

**5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?**

- да

- да, было бы здоровье

- **нет, не хватает ночи на свои конспекты**

- да

- да, готова

- готова

**10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?**

- да

- да

- да

- да

- готова

- **Несмотря на солидный стаж работы, постоянно учусь и совершенствую свой профессионализм**

Т.о,

Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Человек, являющийся наставником, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и наставляемого в совместной работе, готовность наставника к передаче опыта.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими

знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

Для самого наставника это служит стимулом к профессиональному росту.

В сентябре 2019 года в общеобразовательных организациях к работе приступили 16 учителей, **практический педагогический стаж работы** которых составил менее одного года из

МБОУ «Центр образования № 1» -3

МБОУ «СОШ № 5» -1

МБОУ «СОШ № 12» -5

МБОУ «СОШ № 14» -1

МБОУ «СОШ № 15» -1

МКОУ «СОШ № 19» -2

МБОУ «СОШ № 25» -2

МКОУ «Правдинский центр образования» -1

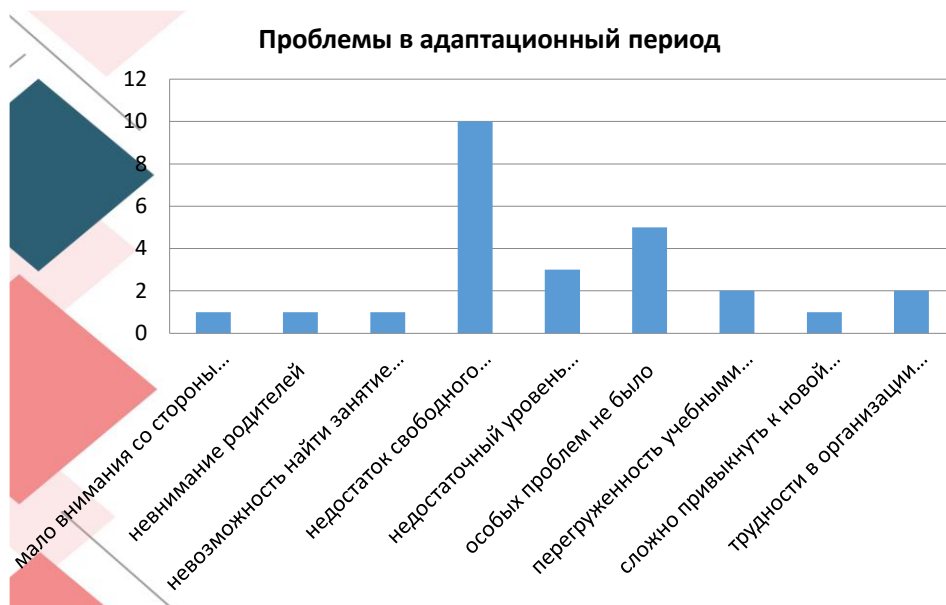
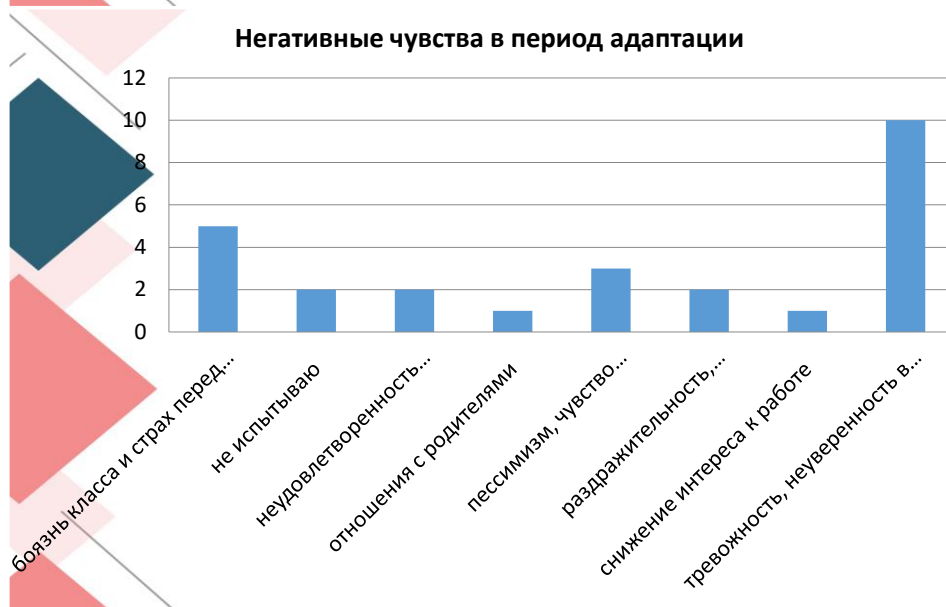
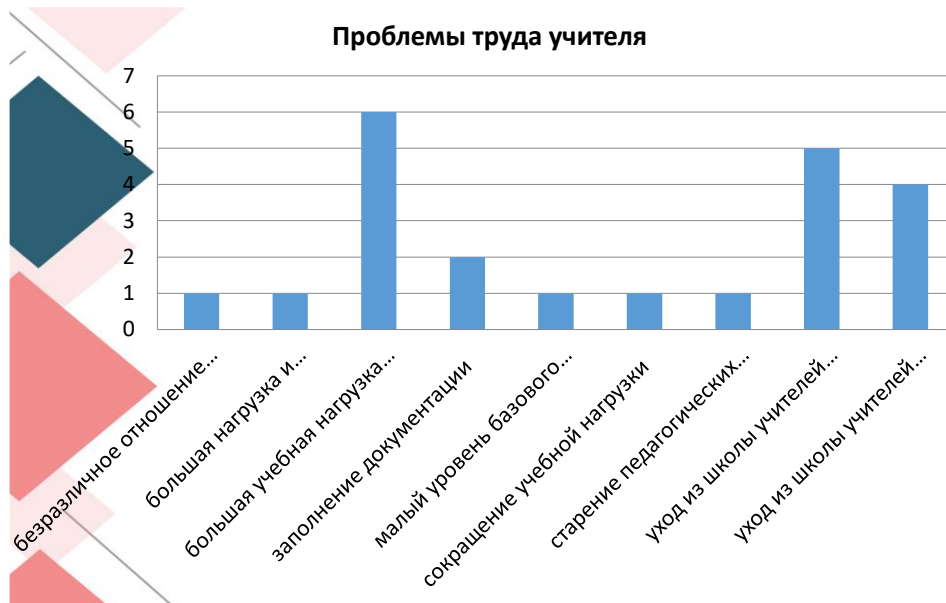
МКОУ «Ильинская ООШ» -1

В рамках подготовки к заседанию Совета по вопросам образования было анкетирование учителей-стажеров. ИТОГИ ОПРОСА

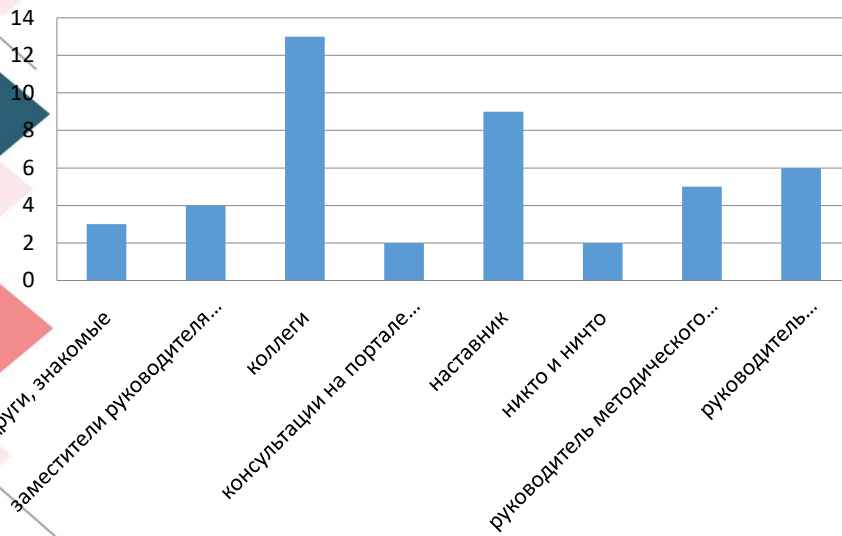




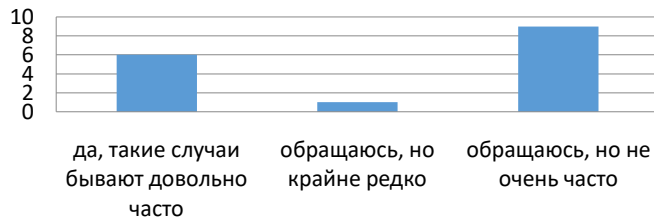




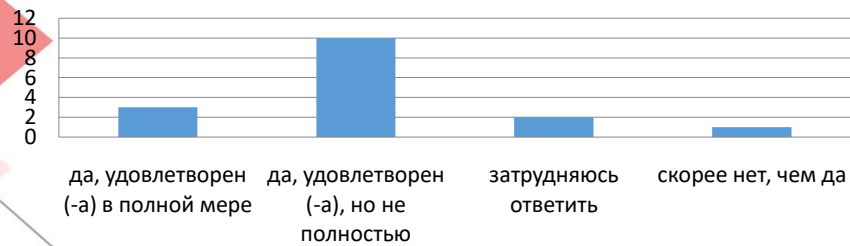
### Помощь в адаптации



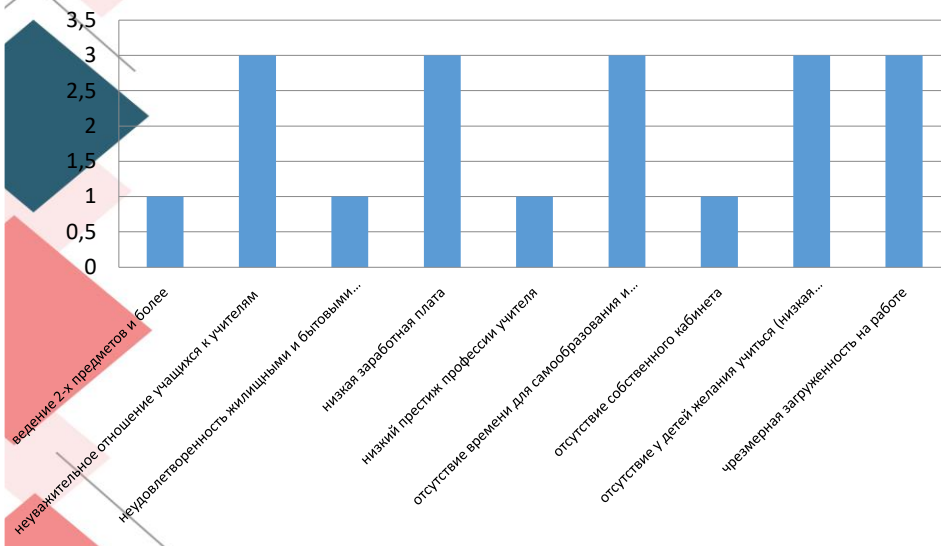
### Обращение к коллегам за помощью



### Удовлетворенность работой



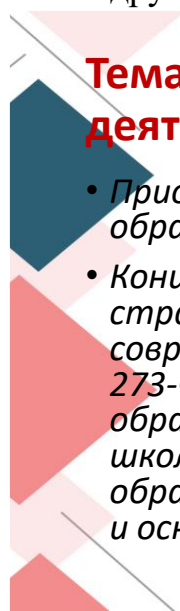
### Причины неудовлетворительного отношения



Одним из вопросов был о наличии наставника. Из 16 респондентов имеют наставника (назвали его Ф.И.О) 6-ро из школы 12 и ЦО 1.

Причина, почему в других школах наставников нет, нами не изучалась. Можно предположить:

- 1) недоработка руководства (забыли издать приказ о закреплении наставников за молодыми педагогами);
- 2) недобросовестное исполнение обязанностей наставником. Ведь и в самом деле: нет нормативной базы для работы наставника, алгоритма и других нормативных актов ОУ.



## **Тема 1. Нормативно-правовые основы деятельности педагога (4 часа)**

- *Приоритетные направления развития системы образования в Российской Федерации.*
- *Концептуальные документы, определяющие стратегию и тактику образования на современном этапе: Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего и основного общего образования 2010 г.*

В системе образования Новомосковска сохранилась и развивается наставничество для учителя стажера, для молодых учителей, для коллег, для всего педагогического коллектива.

На муниципальном уровне много лет реализуется Программа «Адаптация молодого педагога» рассчитанная на 36 часов. Основная цель – развитие профессиональных компетенций молодых педагогов, формирование профессионально адаптированного, компетентного учителя-практика.

Задачи:

- оказывать помощь в личностной и социально-педагогической адаптации начинающего педагога;
- развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
- предупреждать наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий в школе;
- обеспечивать поиск наиболее эффективных путей преодоления проблем адаптации;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;

- включать начинающих педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность.

## **Тема 2. Школьная документация в работе учителя (7 часов)**

- *Учебные программы, их виды. Проектирование рабочей программы учителя.*
- *Виды учебных планов. Правила заполнения школьного журнала. Планы воспитательной работы*

## **Тема 3. Профессиональные компетенции педагога (4 часа)**

- *Ключевые профессиональные компетенции педагога. Профессиональный стандарт педагога. Самооценка педагогической деятельности. Виды портфолио.*
- *Методический портфель педагога.*

Формы проведения занятий: лекция; семинар-практикум; консультация.

Ожидаемые результаты:

В результате освоения программы информационно-методического сопровождения начинающие педагоги знают:

профессиональный стандарт педагога;  
структуру и сущность нормативных документов, определяющих стратегию развития отечественного образования;  
порядок ведения школьной документации;  
психологические основы построения урока;

## **Тема 4. Психологические аспекты педагогической деятельности (7 часов)**

- *Психологические основы установления коллегиальных отношений.*
- *Психологические основы самообразования и самовоспитания в становлении личности учителя. Психологические основы построения урока*

## **Тема 5. Организация воспитательной работы (5 часов)**

- *Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России: цели и задачи духовно-нравственного развития личности гражданина России; характер современного национального воспитательного идеала. Организация воспитательной работы с классным коллективом.*
- *Воспитательный аспект внеурочной деятельности по предмету*

умеют:

проектировать рабочую программу педагога;  
выстраивать коллегиальные отношения;  
планировать воспитательную работу с классным коллективом;  
работать с методической литературой, периодическими изданиями по предмету;  
составлять профессиональное портфолио педагога.

## **Тема 6. Современные образовательные технологии в работе учителя (7 часов)**

- *Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. IT технологии как средство формирования и развития УУД*

Форма контроля: зачётная работа. Как правило, это разработка урока (составление рабочей программы педагога).


При планировании работы были учтены пожелания предыдущих групп слушателей.



Началу занятий по программе предшествовала психолого-педагогическая диагностика потребностей и запросов молодых педагогов, уровня их профессиональной готовности.

Кроме учебного плана программы «Адаптация молодого педагога» в октябре освоен модуль «Проектирование урока в соответствии с требованиями ФГОС основного общего образования».

МЦ планирует внести в выше названную программу блок для консультирования наставников по вопросам, связанным с исполнением их обязанностей.



**Развитие наставничества в системе  
образования Новомосковска  
как ресурс повышения  
профессиональной  
компетентности педагогов**

Лаухина Т.С., директор МКУ «Методический центр»,  
к.п.н., Заслуженный учитель РФ

При подготовке к заседанию Совета я попросила выступить наставников, закрепленных приказом министерства образования Тульской области от 03.10.2018 №1321 «Об утверждении пилотных учреждений, участвующих в реализации регионального проекта «Наставничество: новые грани профессионализма» Лушину Наталью Викторовну, заместителя директора ЦО №4, Шарбанову Екатерину Алексеевну, заместителя директора СОШ №12, Щагину Елену Петровну, заместителя директора СОШ №17 и, думаю будет интересно узнать о наставничестве, от Быковой Алены Альбертовны, учителя английского языка МКОУ «Ольховецкая ООШ», победителя муниципального конкурса «Педагогический дебют – 2019».