**Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика. Наставничество как повышение качества образования.**

Выступление Суриковой Л.С

Руководителя МО учителей-предметников

10.01.2023

Утверждение К. Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.

Профессиональный рост -это уверенность в своём будущем, гарантия от слишком быстрого профессионального выгорания.

Далее представлены лишь некоторые формы организации профессионального роста современного учителя:

1. Повышение квалификации;

2. Чтение популярных образовательных сайтов и педагогических журналов;

3. Посещение уроков своих коллег;

4. Регистрация в профессиональных сообществах;

5. Участие в педагогических конференциях, вебинарах, конкурсах и т.д.

Всё эти формы нам хорошо знакомы. Некоторые из них мы активно используем для своего профессионального роста.

Также повысить свой профессионализм, более полно развить личность, поможет целевая модель наставничества, с которой нам предстоит сегодня познакомиться. Данная модель разработана в рамках реализации федеральных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы», которые включены в нацпроект «Образование». Целевая модель призвана регулировать отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

Давайте разберёмся в понятиях, которые включает модель наставничества:

**Наставничество** – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных

компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, обучающиеся, представители сообществ выпускников образовательной организации.

**Куратор**– сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа

партнеров, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Можно выделить следующие **направления наставничества**:

**Учебно-профессиональное:** наставничество в профессиональной образовательной организации в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

**Социокультурное наставничество:** наставничество, осуществляемое, во внеурочной общественной деятельности, выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству и т.д.

**Индивидуально-профилактическое наставничество:** наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, дети с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на разных видах учета).

**Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста:** наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных

обязанностей, ознакомление с особенностями работы ОО.

**Роль наставника в отношениях**

* с одаренными детьми: тьютор, ментор, руководитель.
* с командами, проектными/рабочими группами: тьютор, координатор, модератор.
* с молодыми специалистами: куратор, помощник, эксперт.

**Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Разработчиками программы выделено для общеобразовательных организаций **4 формы наставничества**, это:

«ученик – ученик»

«учитель – учитель»

«студент – ученик»

«работодатель – ученик»

В чём сущность каждой из них постараемся разобраться, для этого организуем работу в группах. Нам необходимо 4 группы исходя из форм наставничества. У каждой группы своя форма наставничества, вы должны выбрать определение, цель, результаты, относящиеся именно к вашей форме наставничества. Затем представить свою форму наставничества. (Работа в группах, выступление).

**Ученик – ученик**

Это взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

**Целью** такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Развитие потенциала, метакомпетенций…

**Результат** правильной организации работы наставников - высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации…

**Ученик – ученик**

**Результат**

• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

• численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

• количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

• снижение числа обучающихся, состоящих на разных видах учета;

• снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

• взаимодействие "успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

• взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

• взаимодействие "равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная

работа над проектом.

**Область применения:** внеурочная деятельность, проектная деятельность, клубы, волонтерство.

**Учитель – учитель**

Взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цель** - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня.

**Результат**

• высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;

• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

• рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

• качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;

• сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

• рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Учитель – учитель**

• Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

• Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Вариантами могут быть**:

• взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

• взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во

время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

• взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

• взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

**Студент – ученик**

Взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации… помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

**Цель** - успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

**Задачи** взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала…

**Результатом** правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста…

**Студент – ученик**

Результат

• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

• увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

• увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

**Наставник.** Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды…

**Наставляемый:** Активный, пассивный…

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание совместных проектных работ.

 **Работодатель – ученик**

Взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации…

**термин "работодатель"** в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

**Цель:** успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

**Результатом** правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности…

• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;

• численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

• увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

• численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);

• увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

• увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;

• численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

**Работодатель – ученик**

Вариации ролевых моделей внутри формы "работодатель - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

• взаимодействие "активный профессионал - равнодушный потребитель", мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;

• взаимодействие "коллега - молодой коллега" - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

• взаимодействие "работодатель - будущий сотрудник" - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Итак, в формах разобрались. Какие же функции накладываются наобразовательную организацию?

- внедрение целевой модели;

- реализация программ наставничества, привлечение, обучение, контроль за

деятельностью наставников;

-назначение кураторов;

- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов, педагогов, которые участвуют в программах.

Закончить хочу словами: профессия педагога не позволяет стоять на месте, она требует постоянного роста, поэтому, впереди еще много интересного и нового.