**Организация внутрикорпоративного наставничества как эффективная форма непрерывного повышения квалификации молодых педагогов**

*О.В. Яковлева, заместитель директора по УВР, курирующий вопросы развития кадров, проектной деятельности МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3 г. Надыма»*

 Актуальность данной темы обусловлена тем, что молодой педагог является ключевой фигурой в системе школьного образования, и его деятельность в условиях стремительно развивающегося общества и перехода на более высокую экономическую ступень достаточно быстро трансформируется, что требует выделения комплекса новых компетенций в связи цифровизацией образования, проблемами инклюзивного образования, работы с одаренными детьми, для развития функциональной грамотности у учащихся и др. Факт значительного расширения компетенций, ожидаемых от педагогических работников, обуславливает возникновение у педагогов ряда трудностей: подача учебного материала в соответствии с требуемыми параметрами, обеспечение продуктивного взаимодействия с детьми, в том числе имеющими особые образовательные потребности и причисляемыми к группе риска, сотрудничество с родителями, улучшение широко распространенных педагогических методик, разработка передовых приемов работы, проектирование программ коррекционной деятельности для участников образовательного процесса, внедрение педагогических и технологических инноваций в учебно-воспитательный процесс.

Вышеуказанные затруднения были выявлены как по результатам комплексной диагностики профессиональных затруднений педагога по авторской методике «Диагностика уровня готовности педагога к развитию» Н.В. Немовой, так и в результате наблюдений за деятельностью молодых учителей, в том числе в рамках методических мероприятий школы, мероприятий ВШК.

По результатам выявленного уровня профессиональных затруднений у молодых педагогов с целью организации работы по ликвидации вышеуказанных затруднений молодые педагоги школы распределены на три типа: *«Равнодушные», «Самоутверждающиеся» и «Увлеченные».*

Такая дифференциация молодых педагогов позволяет определить новый формат ликвидации профессиональных дефицитов — внутрикорпоративное наставничество. Данная форма обучения молодых учителей может способствовать повышению мотивацию педагога к саморазвитию.

Остановимся детально на основных моментах организации внутрикорпоративного наставничества для молодых педагогов в МОУ СОШ№3 г. Надыма.

На первом заседании Методического совета школы проводится анализ кадрового потенциала школы по направлениям:

- молодые педагоги (опыт работы до 3 лет);

- молодые специалисты (возраст до 35 лет);

- вновь прибывшие педагоги;

- аттестующиеся педагоги, требующие индивидуального сопровождения в этом году;

- педагоги-стажисты («консервативные педагоги»), требующие сопровождения в определенных методических вопросах современного образования;

- «активные» педагоги, которые представили положительный опыт методической/ педагогической деятельности;

- педагоги, имеющие опыт наставничества, обладающие высоким уровнем методической подготовки и навыками продуктивной коммуникации.

По результатам анализа определяются педагоги, нуждающиеся в наставничестве. Отбор наставников осуществляем по критериям: квалификация педагога, опыт в наставничестве, показатели результативности, профессиональные знания и навыки (методическая грамотность), ключевые компетенции наставника (личная зрелость, нацеленность на результат, открытость новому, способность принимать решения и выстраивать отношения, эффективная коммуникация, способность мотивировать и развивать других). При отборе наставников и создания пары «наставник-наставляемый используются авторские методики: диагностика социально-психологических установок личности (О. Ф. Потемкиной); опросник «Цель-средства-Результат» для исследования структуры деятельности педагога-наставника; методика «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишина) и др.

Система методической работы с молодыми специалистами включает в себя три этапа:

1. диагностический этап - определяется стратегия и тактика деятельности по отношению к работе молодого специалиста, разрабатывается индивидуальный план, в котором отображаются содержание деятельности, сроки проведения и форма отчетности согласно поставленным задачам. На данном этапе проводится диагностика в форме анкетирования, тестирования с использованием авторских методик: на определение совместимости педагогов для кадрового подбора в пары, группу; для выявления типологии личности и др.
2. реализационный этап – реализация мероприятий плана совместной деятельности наставника и молодого педагога, помощь в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. По итогам диагностического этапа определяются разнообразные формы и методы работы с молодыми педагогами, способствующие повышению их профессиональной компетенции: консультации, дискуссии, деловые игры, самообразование, портфолио, открытые просмотры, мастер-классы, семинары, практикумы, педагогические советы и др.
3. аналитический этап - сбор и анализ результатов работы молодого педагога. Анализ результатов проводим в два этапа: *промежуточный этап* - внесение необходимых коррективов в индивидуальный план, возможно смена наставника или выбор дополнительного наставника; *итоговый этап* - самоанализ и рефлексия деятельности наставника и молодого педагога, подведение итогов. Молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических мероприятиях.

Результаты всех трех этапов работы наставника и молодого специалиста обсуждаются на заседаниях Методического совета школы.

В связи с тем, что одна из важнейших задач современной школы – формирование функционально грамотной личности человека, который свободно ориентируется в окружающем мире и действует в соответствии с общественными нормами, потребностями и интересами определена актуальная методическая тема «Организация внутрикорпоративного наставничества в аспекте актуальных вопросов современного образования: развитие функциональной грамотности учащихся, внедрение дистанционных образовательных технологий и цифровых ресурсов», реализация которой осуществлялась в рамках внутрикорпоративного наставничества в нескольких форматах.

*Традиционная модель наставничества* (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником (опыт работы до 3 лет) в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). Это классический вариант поддержки для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных, методических). Цель - повышение профессионального потенциала и уровня молодого педагога, через создание комфортной профессиональной среды внутри школы для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне. Взаимодействие молодого педагога и наставника осуществляется в соответствии с Положением о наставничестве, через четко определенное содержание деятельности. Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития.

*«Групповое наставничество»* (или «Круги наставничества» - связь молодых педагогов (опыт работы более 3 лет) с более опытными коллегами. Группа наставников советует, консультирует подопечных, как действовать для достижения определенных целей, устранения профессиональных дефицитов, предлагает рекомендации для выдвижения инновационных идей. Групповое наставничество, в том числе рекомендовано молодым педагогам по типу «Равнодушные». Опытные педагоги являются тренерами, эдвайзерами для молодых. Содержание деятельности определяется четко запланированными мероприятиями, используются управленческие технологии в системе наставничества и внедрение новых персонализированных форматов взаимодействия: профессиональное взаимодействие (консультации), очные семинары по обмену опытом на основе интересов самих участников, тренинги по soft-skills – тренинги по ключевым компетенциям XXI века – «4К»: коммуникативность, командная работа, креативность, критическое мышление, дизайн-сессия – очные встречи представителей сетевых площадок по учебным предметам во время каникул. Групповое наставничество позволяет оказать помощь в вопросах психоэмоциональной поддержки («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков» и др.), организационной, коммуникационной поддержке («испытываю затруднения в работе с детьми, в том числе имеющими особые образовательные потребности и причисляемыми к группе риска», «испытываю затруднения в сотрудничестве с родителями» и др.).

*«Партнерское наставничество»* - (наставничество среди молодых педагогов, «равный – равному»). Такая модель наставничества необходима для привлечения и закрепление талантливой молодежи; эффективного взаимодействия двух сотрудников для обмена мнениями и опытом. Наставником является более продвинутый молодой специалист, эффективно внедряющий новые практики. Наставник помогает партнеру улучшить результаты профессиональной деятельности, освоить новые подходы, помогает подопечным учиться, повышать мотивацию и интерес к работе. Эффективный наставник обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, отслеживать прогресс в достижениях. Данная модель предоставляет площадку для знакомства с вновь прибывшими педагогами, помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами. Профессиональное взаимодействие осуществляется через мероприятия: дискуссии, открытые уроки, тренинги, мастер-классы, рефлексию.

*«Реверсивное наставничество» -* профессионал младшего возраста (молодой педагог по типу «Увлеченные») становится наставником педагога – стажиста (консервативного педагога) и оказывает помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями. Реверсивное наставничество показывает свою эффективность и позволяет решить проблему недостаточнойкомпетентности педагогов старших возрастов в вопросах использования цифровых ресурсов и инструментов, дистанционных технологий и интернеткоммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу профессиональной деятельности в условиях требования профессиональных стандартов,наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Следует отметить, что преимущества внутрикорпоративного наставничества очевидны и заключаются в следующем:

– повышение квалификации и профессионального мастерства молодых педагогов, в том числе в актуальном аспекте развития функциональной грамотности у учащихся;

– развитие личностно - ориентированных отношений между коллегами-учителями;

– формирование в ОО такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за быструю профессиональную адаптацию в новых условиях;

- преодоление разрыва между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечным в ходе формального обучения, практическим опытом.

Управленческое решение школы по созданию нового подхода к организации внутрикорпоративного наставничества является эффективным, так как позволило достичь качественных результатов:

- 3 (25%) молодых педагога успешно реализовали индивидуальный проект гранта «Новый учитель Ямала»;

- успешно прошли аттестацию (на соответствие 5 (42%) педагога, на категорию – 6 (50%) педагогов);

- прошли с учащимися соответствующий уровень образования и сделали выпуски классов, в том числе по программам НОО – 2 (17%) чел., ООО -3 (25%) чел., СОО – 1 чел. При этом 100% учащихся молодых педагогов успешно прошли государственную итоговую аттестацию по программам ООО по информатике и математике, по программам СОО по английскому языку;

- приняли участие в районном конкурсе профессионального мастерства 2 (17%) педагога (2017 г., 2019 г.);

- 100% молодых педагогов привлечены к реализации проектов национального проекта «Образование», являются реализаторами институциональных проектов, участниками сетевого муниципальных проектов;

- имеет место карьерный рост у 5 (42%) молодых педагогов (методист по информатизации, социальный педагог, педагог-организатор ОБЖ, организатор международного сотрудничества школы в области изучения иностранного языка, руководитель ШП(М)О, тьютор Муниципального тьюторского сообщества, специалист ГАУ ДПО «РИРО» г. Салехард);

- учащиеся 75% молодых педагогов принимают ежегодное результативное участие в международной предметной олимпиаде Уральского Федерального округа (20 учащихся дипломанты за 2018/2019, 2019/2020 уч.г.);

- 100% учащихся школы аттестованы по итогам 2019/2020 учебного года, который заканчивался в особых условиях дистанционного обучения и не снизили качественные результаты обученности в 4 четверти в сравнении с предыдущими четвертями;

- качественная организация подготовки выпускников к ГИА в формате дистанционного обучения с использованием цифровых технологий;

- 100% педагогов школы успешно освоили цифровые технологии, из них около 90% - активно внедряют ЦОП, более 60% - владеют навыками работы с онлайн-досками, цифровыми приложениями и инструментами.

Приложение

**Модель наставничества в работе с молодыми педагогами**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Формы | **Наставник-****молодой педагог****до 3 лет****(“один на один”)** | **Наставники-****молодые педагоги****более 3 лет****«Круги наставничества»** | **Молодой педагог-****молодой педагог****(“равный-равному”)** | **Молодой педагог-****педагог стажист****(“реверсия”)** |
| Цели | * Повышение профессионального потенциала и уровня;
* создание комфортной профессиональной среды внутри ОО для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне
 | Привлечение и закрепление талантливой молодежи;взаимодействие двух сотрудников для обмена мнениями и опытом | Совершенствование профессиональных компетенций в области информационных технологий и интернет коммуникацийосвоения новых знаний и навыков (работа с ЦОП, цифровыми инструментами и сервисами) |
| Формы коммуникации | Наставничество(взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве) | ТренерствоЭдвайзерство | Коучинг | ТьюторствоМенторства |
| Мероприятия | Методическая работа;Участие в деятельности предметных МОПосещения уроков коллегЦеленаправленная и контролируемая работа по самообразованию;посещение КПКВедение портфолиоВключение в инновационную деятельность ООВовлечение в конкурсное движение | Профессиональное взаимодействиеОчные семинары по обмену опытом Тренинги по soft-skillsДизайн-сессияДеловые игры Открытые уроки Мастер-классы, Педагогические советы | ДискуссииОткрытые урокиТренингиМастер-классыРефлексия | ТренингиПрактикумы |

**Список литературы**

1.Иванов Г.А., Бронникова Н.В. Комплексное проектирование профессионального развития учителя как условие повышения качества образования / Отечественная и зарубежная педагогика. - 2017. Т.2, №2 (38). - С. 31-39.

2. Кемельбекова Г. А. Особенности формирования функциональной грамотности учащихся по предметам гуманитарного цикла. Проблемы и перспективы развития образования: материалы VIII Междунар. науч. конф. — Краснодар: Новация, 2020. — с. 6-9.

3. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.А., Яковенко Т.В. Профессиональное развитие педагогов как стратегический ориентир деятельности учреждений дополнительного профессионального образования / Инновации в образовании. - 2019. - № 7. - С. 63-73.