

Чиндяйкин Юрий Георгиевич,
кандидат исторических наук,
заведующий лабораторией проектной деятельности
ГБУ ДПО РМ «Центр непрерывного повышения профессионального
мастерства педагогических работников – «Педагог 13.ру»

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Методические рекомендации

1. Общие положения

Одной из целей современной системы образования является формирование условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых специалистов.

Начинающие специалисты, выходя на новый уровень профессиональной деятельности, встречаются с непривычными для них вызовами и проблемами, незнакомыми трудовой средой, способами взаимоотношений в коллективе и т.п. Поэтому в период вхождения в работу молодому специалисту требуется персональная общественная и профессиональная помощь. Одним из ключевых механизмов адаптации молодых учителей на сегодняшний день является система наставничества.

Система наставничества – это одна из наиболее результативных моделей профессиональной адаптации, помогающая наращиванию профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Сущность педагогического наставничества заключается в предоставлении психологической и методической поддержки молодым педагогам на этапе профессиональной адаптации: в освоении и использовании в практической деятельности молодого учителя педагогических новаций; в развитии профессионализма; в овладении эффективными технологиями обучения и воспитания; в ознакомлении и разборе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; в выстраивании индивидуального образовательного маршрута молодого педагога; в овладении новыми формами и методами оценивания учебных результатов обучающихся и т. д.

Большие возможности наставничества и его высокая эффективность объясняются тем, что:

- данная форма адаптации педагога предполагает гибкость в организации: отсутствует набор правил и требований, может осуществляться в разнообразных обстоятельствах разными способами;
- наставничество основано на взаимодействии, ценностно-ориентированной мотивации обоих субъектов, двухсторонней заинтересованности;
- наставничество сконцентрировано на повышении и развитии профессионального мастерства в какой угодно области трудовой деятельности;
- это одна из плодотворных форм профессионального взаимообучения;

– наставник имеет возможность направлять, стимулировать адаптационный процесс, регулировать его, пуская в ход в дополнение те или иные методы обучения.

Первостепенными задачами научно-методического сопровождения молодых педагогов являются:

– создание у наставляемого корректного понимания профессиональной деятельности, системности работы учителя;

– формирование психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;

– координация профессиональных предпочтений молодого педагога с особенностями и миссией образовательной организации;

– помощь молодому специалисту в налаживании взаимодействия с руководством и педагогическим коллективом в целях выстраивания ситуации развития молодого педагога;

– практическое ознакомление с содержанием работы образовательной организации, развитие профессиональных умений и навыков по различным направлениям деятельности;

– развитие у молодых специалистов навыков рефлексии, способностей обобщать и делать выводы, комментировать полученные результаты, регулировать свою деятельность и т.п.

2. Система наставничества на муниципальном уровне

На уровне муниципального района в целях развития системы наставничества и поддержки начинающих специалистов рекомендуется следующие формы и методы организации работы с молодыми педагогами:

1. Выявление затруднений в профессиональной деятельности и принятие мер по их предотвращению в последующей работе:

– проведение диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов;

– организация методической работы с молодыми педагогами;

– организация повышения квалификации молодых специалистов в различных формах.

2. При отсутствии функционирующих инструментов сбора информации об особенностях работы и потребностях молодых педагогов разработка или адаптация готового инструментария коллег из других муниципальных районов/других регионов.

3. Планирование работы по сопровождению молодых педагогов с опорой на результаты диагностических процедур (анкетирование, собеседование и т.п.), на выявленные в муниципалитете профессиональные дефициты молодых педагогов, с обращением внимания на потребности и специфику работы педагогов первых трех лет работы.

4. Выделение в планах работы конкретных проблем, которые будут решаться в рамках того или иного мероприятия в целях обеспечения возможности целенаправленного выбора молодым специалистом конкретного

мероприятия, а также целенаправленной работы методиста по решению профессиональной проблемы молодого специалиста.

5. Расширение практики реализации индивидуальных образовательных маршрутов молодыми специалистами, в том числе через использование сетевых форм взаимодействия образовательных организаций.

6. Разработка специального раздела, ориентированного на молодых педагогов, на официальном сайте муниципального органа управления образованием или сайте муниципальной методической службы.

7. Ознакомление с опытом других муниципальных районов/других регионов по работе с молодыми педагогами.

8. Вовлечение в работу с молодыми специалистами сетевых партнеров, наращивание форматов проведения мероприятий через привлечение опыта коллег из других муниципальных районов/других регионов, в том числе с использованием дистанционных технологий.

9. Обеспечение участия молодых педагогов муниципалитета в работе постоянно действующего Республиканского семинара «Школа молодого педагога».

10. Привлечение молодых специалистов к конкурсному движению (республиканские конкурсы «Старт в профессию», «Новое в образовании», региональный этап Всероссийского конкурса «Педагогический дебют» и др.).

Гарантией системности и оценки эффективности работы по поддержке начинающих специалистов является разработка и внедрение муниципальной модели поддержки программ наставничества молодых педагогов. В ходе подготовки муниципальной модели рекомендуем придерживаться следующего алгоритма:

1. На основе анализа данных, полученных в ходе мониторинговых мероприятий, определить основные профессиональные дефициты молодых педагогов образовательных организаций муниципального района в области предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций.

2. Сформировать самые важные целевые и содержательные направления муниципальной модели методической поддержки и сопровождения молодых педагогов.

3. При разработке модели принять в расчет корреляцию трех компонентов профессионального развития педагога:

– самого учителя как автора собственного маршрута профессионального развития;

– пространства методической поддержки и сопровождения учительского роста;

– профессионально развивающей среды, связанной с творческой деятельностью молодого педагога.

4. Сформулировать цель проекта/программы по созданию муниципальной системы поддержки и сопровождения профессионального развития молодого учителя в рамках реализации региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников общеобразовательных организаций.

5. Сформулировать наиболее важные задачи проекта/программы в рамках нижеследующих направлений управления качеством образования на муниципальном уровне:

- проектирование организационно-управленческих структур научно-методического и практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого учителя в рамках муниципальной системы образования;

- обеспечение в вопросе поддержки молодого учителя взаимодействия муниципальных методических центров с ведущими педагогами муниципалитета и республики в целом;

- разработка инструментария мониторинга готовности молодых педагогов к осуществлению педагогической деятельности;

- разработка адресных методических рекомендаций по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов;

- обеспечение целенаправленной поддержки профессионального становления и развития молодых педагогов на основе принципов непрерывности, персонализации и средового подхода;

- обобщение и распространение инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов;

- развитие социального партнерства с системой дополнительного профессионального педагогического образования, академическим и бизнес-сообществами, органами управления в сфере образования в целях совершенствования кадровых условий профессионального роста молодых учителей.

6. При разработке инструментария мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников учитывать следующие показатели оценки механизмов управления качеством образования на муниципальном уровне:

- количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете;

- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;

- количество программ наставничества, реализуемых в муниципалитете;

- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;

- доля педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими региональный отбор.

7. Спланировать мероприятия/меры по каждому направлению, в том числе по повышению квалификации молодых педагогов.

8. Сформулировать критерии анализа эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений.

Список использованных источников

1. Письмо Управления оценки качества образования и контроля (надзора) за деятельностью органов государственной власти субъектов Российской Федерации федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 20 апреля 2021 г. № 08-70 «О направлении материалов по организации мониторинга системы управления качеством образования органов местного самоуправления». – URL: <https://rulings.ru/acts/Pismo-Rosobrnadzora-ot-20.04.2021-N-08-70/> (дата обращения 19.01.2023).

2. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»). – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-n-az-112808-profsoiuza-rabotnikov-narodnogo-obrazovanija/> (дата обращения 19.01.2023).