

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ

О.А. Костина, директор
Средней общеобразовательной
школы № 30 (г. Пятигорск)

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование», а также в федеральных проектах «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». При этом исследователи выделяют пять основных типов наставничества [1, с. 17–18].

Традиционное личное наставничество. Оно предполагает взаимодействие «один на один» между опытным работником и молодым специалистом, который должен изначально знать, на какую продолжительность отношений он может рассчитывать, чтобы избежать завышенных ожиданий.

Групповое наставничество. Оно подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех человек. Наставник берет на себя роль лидера и обязательство регулярно проводить встречи с подопечными на протяжении длительного периода времени.

Командное наставничество. В рамках командного наставничества несколько взрослых работают с небольшими группами молодых людей (оптимальное соотношение опытных специалистов к молодым – один к четырем).

Наставничество ровесниками. Наставничество ровесниками предоставляет молодым людям возможность развивать наставнические отношения со сверстниками или младшими по возрасту подростками. Например, ученик средней школы может быть наставником для ученика начальной школы в изучении школьных предметов или в организации досуговой деятельности.

Интернет-наставничество (также известное как *онлайн-наставничество*). Оно подразумевает

общение одного взрослого с одним молодым человеком через интернет. При этом могут быть организованы две-три личные встречи, одна из которых будет стартовой. Часто наставник выступает в качестве руководителя или консультанта в каких-либо видах деятельности, например, помогает учащемуся завершить школьный проект или обсуждает будущие варианты развития карьеры.

Нужно отметить, что в школах, как правило, практикуются все пять видов наставничества в зависимости от разных ситуаций, условий, потребностей молодых специалистов и с учетом требований профессионального стандарта педагога [2]. Все эти виды наставничества мы практически реализуем в рамках пятиэтапной модели. Представим ее краткую характеристику.

На первом этапе решаются диагностические задачи. Так, в 2020 г. в нашу школу пришли пять молодых специалистов, которых мы пригласили на следующих основаниях.

Во-первых, согласно договору о сотрудничестве с Пятигорским государственным университетом и Ставропольским государственным педагогическим институтом, представители администрации школы присутствуют на защите дипломов бакалаврами и магистрами. Самые перспективные и заинтересованные в педагогической деятельности выпускники приглашаются на работу.

Во-вторых, являясь для названных вузов базовой школой (прохождение преддипломной и педагогической практики), приглашаем на работу студентов, обучающихся на IV курсе.

Собеседование с молодым специалистом при приеме на работу заканчиваем всегда со-

ставлением официального документа и личным знакомством нового сотрудника с его наставниками.

Далее начинается кропотливая работа. Проводя первичное тестирование, определяем риски и опасения молодых учителей, которые дифференцируются на личностные и профессиональные. Чаще всего молодежь называет страх перед некорректными вопросами детей, неумение поддерживать дисциплину на уроке, проводить открытые уроки с посещением администрации школы. После работы с наставником, администрацией школы, которая выполняет функцию наставников не только для молодых специалистов, но и для всего коллектива, после составления технологической карты урока перечисленные опасения перестают быть актуальными.

Однако незначительный пока опыт работы молодого учителя рождает новые риски. Так, все пятеро называли в качестве важнейшего затруднения работу с родителями. И вновь приходят на помощь наставники. Беседы с родителями в присутствии администрации, посещение родительских собраний, родительских университетов, семинаров, анализ всех этих мероприятий и выработка индивидуального алгоритма действий – это эффективная «дорожная карта» для преодоления такого затруднения.

Сегодня у нас на первом этапе находится один молодой педагог – учитель китайского языка *М.Д. Колесникова*, у нее пока все складывается благополучно. К сожалению, мы получили и негативный опыт. На этом этапе мы «потеряли» учителя, который разочаровался в выбранной профессии и покинул школу, полностью поменяв свои профессиональные приоритеты.

На втором этапе наставничества внимание концентрируется на преодолении личностных рисков начинающего учителя, которые выражаются в эмоциональном выгорании и разочаровании в выбранной профессии. В профессиональной зоне актуализируется работа по повышению его методической компетентности. Сейчас на этом этапе находится наш молодой учитель китайского языка *Е.Н. Бавина*. Успешно пройдя первый этап, она сумела совместно с наставником скоррелировать свою «Я-концепцию» с реальными требованиями школы, а также рисками и задачами избранной профессии. О результатах этой совместной деятельности можно

судить по тому, что *Е.Н. Бавина* как преподаватель подготовила победителя муниципального этапа и призера краевого этапа Всероссийской олимпиады школьников по китайскому языку. Профессиональная удача нивелировала страхи и опасения молодого педагога.

На третьем этапе наставничества основными рисками и опасениями становится противоречие между стремлением к карьерному росту при недостаточном опыте работы и дефицитом педагогических компетенций для решения конфликтных ситуаций. На этом этапе находятся два молодых специалиста – учитель русского языка и литературы *Л.С. Алешенкова* и учитель английского и немецкого языков *Р.Е. Баткова*. С помощью наставников, оказывающих методическую, психолого-педагогическую поддержку молодым специалистам, мы имеем хорошие результаты. Так, оба педагога принимали участие во Всероссийском конкурсе профмастерства «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют». *Л.С. Алешенкова* в 2020 г. стала призером (2-е место) муниципального этапа. В 2021 г. *Р.Е. Баткова* стала победителем муниципального этапа и прошла все конкурсные испытания краевого этапа, войдя в пятерку лучших дебютантов.

Мы считаем, что на третьем этапе можно говорить уже о *взаимонаставничестве*. Наши молодые специалисты, получая помощь наставников и возмещая методические, педагогические, психологические дефициты, наставляют более опытных педагогов в методологии и формах цифровизации образования, используя не столько цифровую дидактику, сколько вариативность практико-ориентированного подхода. И методика такого взаимонаставничества имеет симбиотическую структуру, которая основана на практике и опыте.

Признавая тот факт, что цифровизация образования – неизбежный и развивающийся процесс, мы видим в ней позитивные стороны применительно к процессу обучения:

- цифровизация позволяет перевести в электронную форму основной образовательный материал, что дает возможность оптимизировать учебный процесс, снизить затраты родителей на приобретение учебников и учебных пособий и обеспечить самостоятельную работу учащихся;

- образовательная платформа и информационные ресурсы «Цифровая школа» позволяют обучающимся получить свободный доступ к современному электронному образовательному контенту.

Вместе с тем процесс цифровизации школьного образования влечет за собой и новые вызовы, в частности, необходимость профессиональной переподготовки учителей, обеспечивающей готовность к эффективному использованию электронного образовательного контента в преподавании и организации самостоятельной учебной деятельности учащихся. И здесь можно отметить, что взаимонаставничество представляет собой уникальную форму решения данной проблемы.

Доказательством тому стал 2019/2020 учебный год, прошедший в значительной своей части из-за пандемии коронавируса в формате дистанционного обучения. Как показал анализ создавшейся ситуации, проведенный Научно-исследовательским центром социализации и персонализации ФИРО РАНХиГС, значительная доля и семей, и школ оказалась не готова к такому резкому переходу [3]. Дистанционное обучение стало серьезнейшим стресс-тестом для всей системы общего образования.

С чем мы столкнулись тогда? У большинства учителей не было ни методических наработок, ни практического опыта работы в онлайн-режиме. На этот дефицит накладывались технические проблемы: зависали платформы, не хватало компьютеров и скорости интернета. Цифровая компетенция учителя стала самым актуальным маркером современного профессионального

стандарта педагога. Стало совершенно ясно, что цифровизация образования требует глубокого изучения, оказания методической и технологической помощи учителям, в том числе развития системы наставничества.

Сегодня наши молодые специалисты осуществляют взаимонаставничество, демонстрируя высокий уровень не только владения цифровыми компетенциями, но и реализации этого опыта в профессиональной деятельности.

Таким образом, мы можем говорить об успешном формировании индивидуального стиля педагогической деятельности на третьем этапе нашей модели наставничества молодых специалистов в частности и о результативности реализации модели в целом.

Литература

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2016.
2. Пастухова И.П. Проблемы формирования методической компетентности преподавателей в контексте внедрения профессионального стандарта педагога // Среднее профессиональное образование. 2017. № 2.
3. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Пестрикова С.М., Чигрина С.Г. Дистанционный режим обучения: проблемы и уроки педагогической деятельности // Среднее профессиональное образование. 2020. № 7.