

УДК 371.15

О.Н. КОМАРОВА, Е.М. ГАЛИУЛЛИНА, С.Г. ИНКИНА
(Новокузнецк)

РЕАЛИЗАЦИЯ ШКОЛЬНОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ» КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Представлен опыт работы по реализации целевой программы наставничества, форма «Работодатель – студент» в общеобразовательной организации.

Ключевые слова: наставничество, целевая модель наставничества, инновационная деятельность, программа наставничества, форма наставничества «Работодатель – студент», микропроект «Учитель – это звучит гордо», индивидуальные планы развития наставляемого

OKSANA KOMAROVA, ELENA GALIULLINA, SVETLANA INKINA
(Novokuznetsk)

THE IMPLEMENTATION OF SCHOOL MODEL OF MENTORING BY THE FORM “EMPLOYER – STUDENT” AS THE FACTOR OF THE ADVANCE OF HUMAN RESOURCES OF EDUCATIONAL INSTITUTION

The experience of work of implementation of the target-oriented program of mentoring, the form “Employer – student” in the comprehensive institution, is presented.

Key words: mentoring, target model of mentoring, innovative activity, mentoring program, mentoring form “Employer – student”, micro-project “Teacher has a proud sound!”, individual plans of students development.

Наставничество становится моделью построения отношений между учителями, обучающимися, студентами внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

С 2020 г. в МБОУ «ООШ № 43» г. Новокузнецка разработана и реализуется модель наставничества в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Необходимость внедрения наставничества в нашей образовательной организации возникла намного раньше выхода основных регламентирующих документов в связи со сложившейся ситуацией. Это обусловлено тем, что МБОУ «ООШ № 43» расположена в частном секторе Куйбышевского района города Новокузнецка, это так называемая «рабочая окраина» города. С 2017 г. была отнесена к категории школ, демонстрирующих низкое качество образования. Проведенный проблемно-ориентированный анализ выявил ряд проблем, характерных для школы – это не только низкое качество образования, но и низкая мотивация к учению, плохая материальная база, рост количества детей с ОВЗ и мн. др.

Администрация МБОУ «ООШ № 43» пришла к пониманию того, что решение выявленных проблем возможно только при вступлении школы в инновационный режим работы. С 2018 г. школа стала муниципальной инновационной площадкой «Разработка и реализация модели “Школа-социокультурный центр микрорайона”», в 2019 г. – региональной инновационной площадкой «Коучинговый подход в управлении образовательной организацией», в 2020 г. – муниципальной опорной площадкой МАОУ ДПО ИПК г. Новокузнецка по теме «Наставничество в образовательной организации», а также региональной стажировочной площадкой «Современные подходы в управлении образовательной орга-

низацией». С 2024 г. школа является региональной стажировочной площадкой по направлению «Учитель. Школьная команда» по теме «Формирование управленческой команды в образовательной организации».

Одним из направлений инновационной деятельности стало внедрение целевой модели наставничества, которая охватывает 5 форм наставничества [1, 3]. По каждой из форм наставничества нами разработаны микропроекты и индивидуальные планы развития наставляемого, подобран дополнительный материал для реализации программы наставничества в образовательной организации:

- Модель 1. Ученик-ученик (реализуется 6 микропроектов: «2У или Поговорим на равных», «Абимпикс», «Старшие-младшим» и др.).
- Модель 2. Учитель-учитель (реализуется 4 микропроекта: «Цифровая школа», «Капитан ГрантОФФ» и др.).
- Модель 3. Студент-ученик (реализуется 2 микропроекта: «Билет в будущее» и др.).
- Модель 4. Работодатель – ученик (реализуется 2 микропроекта: «Классная работа», «Кадры будущего для регионов»).
- Модель 5. Работодатель-студент (реализуется микропроект «Учитель – это звучит гордо!»).

В настоящее время для нашей образовательной организации остро стоит проблема педагогических кадров. Причиной этого является не только удаленность школы, но и особенности самой профессии «учитель» – чрезмерная умственная, физическая, психо-эмоциональная нагрузка приводит к тому, что не все молодые педагоги остаются работать в школе. Чтобы решить проблему нехватки кадров, необходимо не только обеспечить приток выпускников в нашу школу, но и сделать их адаптацию в профессии максимально успешной. С этой целью МБОУ «ООШ № 43» заключила договора о сотрудничестве с учреждениями среднего и высшего профессионального образования города Новокузнецка: КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ», ФГБОУ ВО «СибГИУ», ГПОУ «Новокузнецкий педагогический колледж», ГПОУ «Училище олимпийского резерва Кузбасса». Таким образом, МБОУ «ООШ № 43» стала базовой площадкой для прохождения педагогической практики студентов.

С целью закрепления студентов в школе возникла необходимость в разработке микропроекта «Учитель – это звучит гордо» по форме наставничества «Работодатель – студент». В рамках данного микропроекта студенты прикрепляются к опытным педагогам-наставникам. В результате реализации микропроекта «Учитель – это звучит гордо» уже не один студент остался в МБОУ «ООШ № 43» работать на постоянной основе после прохождения педагогической практики.

В рамках реализации микропроекта «Учитель – это звучит гордо» студенты проходят несколько видов диагностики, целью которой является определение уровня знаний и профессиональных компетенций у будущего педагога. Диагностика включает в себя 5 основных этапов.

1. ВХОДНАЯ ПЕРВИЧНАЯ ДИАГНОСТИКА.

Диагностика разработана по 5 основным направлениям: предметные компетенции (в зависимости от специальности студента), общепедагогические, ИКТ-компетенции, коммуникативные, управленческие. Не секрет, что часто студенты – будущие педагоги, имеют завышенные оценки своих компетенций. Такая независимая диагностика позволяет выявить и оценить имеющийся уровень, предметных знаний и профессиональных компетенций.

2. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТИРОВАНИЯ. «КОЛЕСО БАЛАНСА». Заместитель директора, курирующий вопросы наставничества в образовательной организации, руководители школьных профессиональных методических объединений, педагог-психолог проводят детальный анализ результатов диагностики студента-практиканта, которые выражаются в демонстрации сильных и слабых (западающих) сторонах. Колесо баланса в красочной и наглядной форме позволяет выявить возможные профессиональные дефициты.

На основании результатов диагностики можно выделить уровни сотрудников по отношению к задаче – профессионализм и мотивация (табл. 1 на с. 10). В основу положена классификация, которую разработали П. Херси и К. Бланшар [4].

Таблица 1

Уровни сотрудников по отношению к задаче – профессионализм и мотивация

Основные типы сотрудников. Уровень готовности сотрудника к изменениям	Компетенции	Мотивация
1. Не способен, но настроен	только базовые знания	высокая, много энтузиазма
1. Не способен, не настроен	есть знания и навыки	низко мотивирован/демотивирован
1. Способен, не настроен	есть знания и хорошо развитые навыки для выполнения задачи	уверенность в себе и своих силах неустойчива, что может влиять на мотивацию
1. Способен, настроен	мастерское владение навыками.	мотивирован и уверен в себе.

После отнесения сотрудника к той или иной категории с помощью коучинговых технологий продолжается работа со студентами-практикантами.

3. СОСТАВЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ СТУДЕНТА-ПРАКТИКАНТА.

Составляется индивидуальный план развития студента-практиканта (табл. 2) в зависимости от протяженности его практики (2 недели, 3 месяца, год) с учетом диагностики и выявленных дефицитов, определяются точки роста (не менее 3 мероприятий на каждую компетенцию). Наставничество в данном конкретном случае имеет свои особенности: студент закрепляется не только за педагогом предметником, также прикрепляется к классному руководителю, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, заместителю директора по ИКТ, педагогу-психологу.

Таблица 2

Индивидуальный план развития студента под руководством наставника

Форма наставничества: «Работодатель – Студент»

Индивидуальный план развития под руководством наставника

Микропроект «Учитель – это звучит гордо»

Ф.И.О. наставляемых студентов _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: _____

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Диагностика профессиональных компетенций					
1.1	Диагностика развития профессиональных педагогических компетенций		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Знакомство с образовательной организацией. Экскурсия по школе		Чек лист «Условия обучения обучающихся в МБОУ «ООШ № 43»		
Раздел 2. Развитие педагогических компетенций					
2.1.	Документооборот в образовательной организации. Документы учителя-предметника. Электронный документооборот классного руководителя. Электронная школа 2.0		Чек лист «Алгоритм работы в системе «Электронная школа 2.0»		

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 2. Развитие педагогических компетенций					
2.2	Классный руководитель – функциональные обязанности, направления деятельности. Закрепление студентов за классами		Проведение социометрии класса. Составление плана проведения классного часа. Проведение классного часа		
2.3	Работа с родителями в школе		Составление плана проведения тематического родительского собрания. Проведение родительского собрания		
2.4	Коучинговые технологии в работе классного руководителя		Проведение развивающих бесед с обучающимися		
2.5	Темперамент, характер, способности. Мотивация деятельности. Психолого-возрастные особенности школьников. Психическая регуляция поведения и деятельности. Особенности межличностного общения. Правила эффективного общения. Тренинг по разрешению конфликтных ситуаций в детском коллективе		Формирование навыка решения конфликтных ситуаций в детском коллективе Чек-лист «Выход из конфликта в детском коллективе»		
2.6	Типы уроков по ФГОС. Структура урока. Методы и приемы работы на уроке		Посещение открытых уроков лучших учителей школы. Анализ посещенных уроков		
2.7	Урок по ФГОС. Консультирование педагогом – предметником		Составление технологической карты урока по выбранной предметной области. Проведение серии уроков. Проведение самоанализа уроков		
2.8	Внеурочная деятельность в школе. Направления внеурочной деятельности. Формы проведения занятий.		Составление технологической карты внеурочного занятия. Проведение внеурочного занятия		
2.9	Воспитательная работа в школе. Массовые мероприятия и праздники		Составление плана проведения воспитательного мероприятия с обучающимися. Проведение мероприятия с обучающимися		
Раздел 3. Рефлексивная оценка программы					
3.1	Образ современного педагога «Образ «Я». Профессиональная перспектива. Форсайт сессия «Я через 20 лет...»		Сочинение «Мой идеал педагога» Составление презентации «Мне 45 и я учитель!»		

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

«__» _____ 20__ г.

4. **ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАКТИКИ.** На завершающем этапе педагогической практики происходит детальный анализ того, что планировалось, что получилось, что хотелось изменить. Происходит соотносительный анализ того, как изначально оценивал себя будущий педагог и каков реальный уровень его профессиональных навыков и компетенций, а также новые точки роста.

5. **РАЗВИВАЮЩИЕ БЕСЕДЫ.** В рамках коучингового подхода к управлению профессиональным развитием развивающие беседы имеют огромное стратегическое значение. Знаменитый российский педагог М.М. Поташник, академик Российской академии образования, доктор педагогических наук, писал о значении и особенностях развивающих бесед для администрации школы в целом и для каждого ее сотрудника [2].

Именно в ходе развивающей беседы со студентом-практикантом анализируется состояние до и после практики, оценивается настроение, планы и возможности, точки роста будущего педагога. Наряду с этим, происходит понимание того, насколько будущий педагог готов к работе в школе вообще, и в данном учреждении, в частности.

Таким образом, можно сделать вывод, что данная практика работы нашего учреждения со студентами требует не малых затрат, и может показаться, что это сложная система работы не нужна некоторым учреждениям. Однако, опыт нашей работы говорит об обратном. Студенты, с которыми проводилась такая работа, которые оказались в наставническом сопровождении, сами для себя раскрылись в той или иной степени, на практике анализировали свои сильные и слабые стороны. Внимание и время, которые были потрачены на диагностику и сопровождение студентов, кропотливая и систематическая работа с будущими педагогическими кадрами, позволяет привлечь их в дальнейшем к работе в учреждении.

Литература

1. Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08, 657 «О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях». [Электронный ресурс]. URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-n-az-112808-profsoiuza-rabotnikov-narodnogo-obrazovaniija/> (дата обращения: 04.02.2025).

2. Поташник М.М. Эксклюзивные аспекты управления школой. М.: Легион, 2016.

3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/73473531/> (дата обращения: 04.02.2025).

4. Сигитова М.А. Стили лидерства в различных системах управления качеством // Вестник Тихоокеан. гос. ун-та. 2023. № 3(70). С. 111–120.