**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей №144**

 **Калининского района Санкт-Петербурга**

**Направление**: современные модели наставничества в образовании

**Тема**: Проект педагогического наставничества «Проводник» как драйвер развития профессионального потенциала педагогов

**Авторы проекта:**

Фёдорова Лолита Анатольевна, директор ГБОУ лицей №144

Волкова Наталья Анатольевна, заместитель директора по инновационной работе ГБОУ лицея №144

Пояснительная записка

Актуальной проблемой современной системы образования в настоящее время является повышение конкурентоспособности педагогических работников — учителей. ГБОУ лицей №144 Калининского района Санкт-Петербурга является учреждением с богатой инновационной культурой, учреждением повышенного уровня. Следовательно, наставничество в организации должно включать в себя действия стратегического характера. По этой причине перед нами стояла задача создания условий для адаптации и оказания помощи молодым специалистам и вновь пришедшим педагогам, так как важно обеспечить условия для ознакомления наставляемого с системой работы лицея «внутри» как учреждения инженерно-технологического профиля. Наставник может помочь в осознании своей роли молодому или вновь пришедшему педагогу, оказать помощь в решении всех конфликтных ситуаций, создать атмосферу взаимопомощи и партнерства.

Для решения этой задачи нами был разработан проект педагогического наставничества «Проводник», направленного в первую очередь на совершенствование организационных механизмов повышения профессионального уровня педагогов лицея, а также развитие института педагогического наставничества в учреждении.

Когда в учреждении стабильный и сильный педагогический коллектив, необходимо создавать условия, при которых каждый педагог сможет продолжать профессионально расти. В этом наш главный помощник – проект педагогического наставничества «Проводник».

Основная **цель** проекта «Проводник» — обеспечение непрерывного образования и постоянное совершенствование педагогических работников в профессиональной деятельности.

**Задачи проекта следующие**:

1. обеспечение качества и человечности отношений наставника и наставляемого, повышение уровня доверия между ними;
2. оказание помощи наставляемому в формировании профессиональных компетенций для повышения качества образования, а также для работы с талантливыми детьми и детьми с ограниченными возможностями здоровья;
3. обеспечение успешной адаптации молодых специалистов и вновь пришедших педагогов на новом месте работы;
4. тиражирование успешных педагогических практик.

Именно по этой причине все встречи в рамках проекта «Проводник» проходят в неформальной атмосфере за чашкой чая. Это работает, в том числе, и на сплочение коллектива, формирование командного духа, общности педагогического коллектива, а беседы с коллегами способствуют снятию психологического напряжения, возникновению чувства комфорта на новом рабочем месте.

На наш взгляд, проект «Проводник» позволяет создать в лицее все необходимые **организационно-педагогические условия**, определяющие становление и успешную адаптацию молодых специалистов и вновь пришедших педагогов через создание атмосферы, в которой каждый может рассказать о себе, своих ожиданиях от педагогической деятельности, раскрыться, проявить себя.

**Инновационной составляющей реализации проекта** является организационные условия реализации практики (подбор пар/групп; построение занятия, а также форматы работы в рамках работы проекта и роли наставников при взаимодействии с наставляемыми).

**Новизна проекта** заключается в постановке и решении проблемы методического обеспечения организации эффективного процесса наставнической деятельности педагогических кадров в рамках группового взаимодействия.

**Принципы**, на которые мы опираемся при реализации проекта педагогического наставничества «Проводник», следующие:

* принцип научности, предполагающий достоверность информации, предлагаемой для изучения;
* принцип взаимоуважения, на котором должно строиться любое общение коллег;
* принцип личностного подхода, при котором создается ситуация успеха для каждого педагогического работника;
* принцип активной позиции, когда каждый наставник и наставляемый является активным участником форм и приемов работы;
* принцип спокойствия в любой ситуации, поскольку только в состоянии душевного равновесия можно найти решение любой проблемы;
* принцип мотивации к действию, действия могут быть самыми разными – от участия в профессиональных конкурсах до осуществления проектной деятельности;
* принцип эмпатии – умение встать в позицию другого человека, понять его чувства и эмоции.

В рамках проекта «Проводник» занятия построены на основе **цикла Колба** – четырехэтапного цикла, благодаря которому процесс наставничества проходит с максимальным эффективностью и продуктивностью:

1 этап цикла – личный опыт;

2 этап цикла – рефлексия и наблюдение;

3 этап цикла – концептуализация и обобщение;

4 этап цикла – активные эксперименты (применение кейсов в практике).

Занятия в проекте «Проводник» помогает осознанно принимать и формировать собственные компетенции. Каждый наставник в проекте – учитель-эксперт, обладающий уникальными знаниями. Чтобы эти знания были доступны всем, а не только в парном наставничестве, все участники проекта делятся своими находками.

На что мы опираемся при реализации проекта «Проводник»?

* Поддержка мотивации молодых и вновь пришедших педагогов;
* наставление опытных коллег;
* восполнение профессиональных компетенций;
* поддержка в самообразовании;
* получение совета в трудной для наставляемого ситуации;
* развитие потенциала педагога.

Проект «Проводник» предполагает использование традиционных форм работы в рамках педагогического наставничества – консультирование, мастер-классы и пр. Но при этом мы реализуем и другие формы работы.

**Основные формы работы в рамках проекта «Проводник»:**

1. Марафон СМАРТ-педагогов. Это форма работы, при которой педагоги-наставники совместно с наставляемыми готовят уроки или мероприятия по формированию инженерных компетенций. Это связано с тем, что лицей является учреждением инженерной направленности.
2. Подготовка портфолио педагога. Часто педагог готовит портфолио для прохождения аттестации. В рамках проекта «Проводник» наставник помогает разработать «портфолио» молодому педагогу. В портфолио вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки, мероприятия. Цель ведения портфолио - продемонстрировать динамику в профессиональном развитии в процессе наставнической деятельности, определить повышение профессионального уровня, уровень самоорганизации, самореализации, развитие профессиональных компетенций.
3. Совместные дела, деятельность наставника и наставляемого. Содержание совместных дел включает в себя практическое освоение педагогом инновационных педагогических технологий и их применение в работе со школьниками; практическое ознакомление наставляемого с особенностями педагогического взаимодействия и создания ситуации успеха для школьников; совместный выбор наиболее эффективных форм организации образовательного процесса; консультации по общим вопросам и др.
4. Метафорические игры. Подобные игры являются формой организации активной работы участников, направленной на выработку новых форм деятельности и изменения установок в поведении. Задача таких игр - поиск нового способа решения предложенной ситуации.
5. Деловые игры. В рамках деловых игр работа ведется с материалом, который моделирует те или иные аспекты профессиональной деятельности педагогов. Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.
6. Решение кейсов. Кейс‐технологии позволяют разобрать практические ситуации, исходя из опыта практической деятельности педагогов. Суть метода проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций. Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений.
7. Время вопросов и ответов. Наставляемый заранее составляет список вопросов к наставнику. Вопросы несут дискуссионный характер и переходят в обсуждение. Это может быть обсуждение поддержания дисциплины в классе, организации эффективного взаимодействия с родителями, прав и обязанностей педагога и пр.
8. Квик-настройка. В рамках заседаний происходит настрой педагога на успешную работу – «квик-настройка».

В проекте «Проводник» важным является также **определение пар (групп) наставник-наставляемый**. Известно, что пары, которые работают друг с другом «по приказу» не всегда могут достигать продуктивного результата. Поэтому мы используем, в том числе, методику типологии личности Майерс–Бриггс, или MBTI. Согласно MBTI, существует четыре шага, чтобы понять любого человека. Необходимо понять, откуда человек черпает энергию (ориентация на внешний мир или на внутренний мир), как он смотрит на мир (опора на факты, детали, конкретику, cтатистику или же на возможности, идеи, абстракцию), как принимает решения преобладает объективный анализ или решения принимаются на основе ценностных выборов) и как действует (предпочитает планировать и заранее упорядочивать информацию или же действует без плана, по обстоятельствам). MBTI не только помогает взглянуть на себя и выстроить линию персонального развития, но и хорошо работает в ситуациях взаимодействия.

Мы выделяем следующие **группы наставников** (именно по этой причине у наставляемого может быть несколько наставников):

1. **Наставник-мастеровой**: наставник, обладающий хорошо отработанной технологией и качественно разработанной программой, формирует новые навыки и обучает работать с новыми педагогическими технологиями и приемами работы.
2. **Наставник-лидер**: наставник, который работает с установками и убеждениями участников. Влияет на людей и воздействует на их установки и убеждения через свою харизму и зажигательную речь.
3. **Наставник-методист** – системно помогает наставляемым в методическом направлении.
4. **Наставник-коуч** – наставник, который разрабатывает концепции развития, системные подходы по изменению у педагогов установок и убеждений.

Данный подход к рассмотрению наставников позволяет понимать: какие наставники необходимы для достижения поставленных целей и задач; как и в каком направлении развивать команду наставников; какие форматы работы возможно внедрять в работе наставников; какие результаты стоит ожидать.

Таким образом, проект педагогического наставничества «Проводник» сводит к минимуму озвучивание советов и готовых решений. Вместо этого с помощью используемых форм работы, обсуждения вопросов и глубокого погружения в проблемную ситуацию у наставляемого появляется возможность самостоятельно искать способы и ресурсы для поиска наилучших решений, а на основе обратной связи от других участников проекта — понимание того, что уже получается хорошо, а над чем стоит поработать. Неформальный формат встреч позволяет наставникам и наставляемым быстро познакомиться, помогает им почувствовать себя командой. Наставники и наставляемые могут в комфортной обстановке составить четкие планы по взаимодействию (персональные программы наставничества), дальнейшему сотрудничеству и помощи по преодолению зон затруднения.

**Необходимые ресурсы и условия при реализации проекта «Проводник»:**

**Кадровые условия и ресурсы**: предполагается наличие в учреждении куратора реализации персонализированных программ наставничества; наставников – педагогов, которые демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами, организации и методического сопровождения их взаимодействия.

**Организационно-методические условия и ресурсы** включают в себя подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников; разработку персонализированных программ наставнической деятельности; - оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым; цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества; изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников; координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью.

**Материально-технические условия и ресурсы** включают рекреационную зону (кабинет) для проведения групповых встреч наставников и наставляемых; доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях.

**Финансово-экономические условия** касаются мотивирования и стимулирования наставничества. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность организации локальными нормативными актами определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности; нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления; наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри; награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях).

**Ожидаемые эффекты при реализации проекта «Проводник»:**

* непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
* рост числа закрепившихся в профессии молодых педагогов;
* развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
* методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
* обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
* высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу.

Формируемые **компетенции в** рамках проекта «Проводник»:

− готовность помочь молодому учителю в установке целей работы, обрести уверенность в своих действиях;

− способность организовать открытый двусторонний диалог;

− готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости;

− способность к различным стилям обучения;

− способность организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;

− развитый эмоциональный интеллект и умение достигать ресурсных состояний;

− готовность осуществлять контроль собственной профессиональной деятельности.

В режиме тиражирования проекта «Проводник» предлагаем следующий **алгоритм проекта**:

1. Определить актуальность реализации данного проекта педагогического наставничества в учреждении.
2. Оценить необходимые ресурсы и условия для реализации проекта.
3. Обозначить целевую направленность и задачи.
4. Определить круг участников проекта (куратора проекта, наставники в учреждении и наставляемые из числа педагогов учреждения).
5. Определить необходимые компетенции для формирования, либо круг проблемных точек для разрешения (на основе самодиагностики и запроса от наставляемых).
6. Отобрать содержание для реализации поставленных задач с учетом предложенных в проекте «Проводник» основных форматов взаимодействия наставников и наставляемых в группе.
7. Оценить «человеческий» результат (удовлетворенность участием в проекте, наличие положительных эффектов на индивидуальном уровне (прирост личностных качеств, свойств, характеристик, позитивная динамика отношений), сплочение проектной команды в ходе совместной деятельности, наличие у участников потребности в дальнейшем развитии своего опыта и определение перспективы профессионального развития).

В завершении хотелось бы отметить, что правильно выстроенная система педагогического наставничества в рамках проекта «Проводник» помогает решать как простые задачи по передаче педагогического опыта и адаптации молодых специалистов и вновь пришедших педагогов, так и решать стратегические задачи, стоящие перед педагогическим коллективом лицея.

Список литературы

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.… к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

2. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.

3. Костылева Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы: Автореферат дисс. . к.п.н. Казань, 1997. - 22 с.

4. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

5 Словарь по этике / Академик. – [Электронный ресурс]. – 103 http://ethics.academic.ru (дата обращения – 12.08.2016).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации

7. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 7. - С. 6-8.

8. Шишов Р.А. Компетенции как критерии оценки кандидата в наставники и деятельности наставника. - Управление развитием персонала. 2012. - № 2.

Приложение

