

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**Наставничество как эффективный способ сопровождения
молодых педагогов в образовательной организации**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студента 3 курса 351 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование,
профиль подготовки «Управление образовательными организациями»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Мокиной Виктории Олеговны

Научный руководитель
доцент, канд. пед. наук

подпись дата

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой
профессор, док. пед. наук

подпись дата

Е.А. Александрова

Саратов 2023

Введение. Одним из важнейших социально-экономических параметров развития российской системы образования является обеспеченность квалифицированными педагогическими кадрами. Она зависит как от ценностных ориентиров, квалификации и мастерства педагогов, так и профессиональных и человеческих качеств каждого из них.

В современных условиях к молодым педагогам, едва переступающим порог образовательной организации, предъявляются серьезные требования, касающиеся уровня профессиональной компетентности.

Портрет «идеального педагога», востребованный современной системой образования:

- обладает методическими и технологическими профессиональными компетенциями;
- прекрасно владеет предметными и психолого-педагогическими знаниями;
- может помочь учащимся найти свой путь, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми.

Однако, как показывает опыт, мало кто из молодых учителей, вчерашних выпускников, обладает достаточным уровнем вузовской подготовки к педагогической деятельности. Становление педагога происходит сложнее, чем иного специалиста, наличие педагогического образования совсем не гарантирует, что молодой учитель не столкнется с рядом проблем и противоречий. Несоответствие ожиданий и реальности молодых специалистов, приводящее к быстрому профессиональному выгоранию, разочарованию в выбранной профессии и последующему уходу, обусловили необходимость исследований процесса профессионального сопровождения молодых учителей и в первую очередь на этапе их профессиональной адаптации.

Сегодня весьма важно признать, что «для естественного воспроизводства учительского сообщества, гармоничной ротации в нём учительских поколений необходимо, чтобы уже сегодня каждый четвертый учитель, работающий в

школе, принадлежал к категории учительской молодежи и далее их число постоянно нарастало» [22, с. 7].

Система наставничества призвана снизить проблемы адаптации и способствовать успешному вхождению молодого педагога в профессиональную деятельность и интеграцию в профессию.

Отметим, что наставничеству сейчас уделяется особое внимание, об этом можно судить по проведению первого Всероссийского форума «Наставник – 2018», в котором приняли участие несколько тысяч человек: действующие наставники на предприятиях, представители кадровых департаментов крупных компаний, органов федеральной и региональной власти, сотрудники образовательных учреждений и некоммерческих организаций.

Важность роли наставничества отметил Президент России В.В. Путин на открытом уроке «Разговор о важном» 1 сентября 2022 г. в Калининграде, когда назвал наставничество частью российского национального культурного кода, причем передается оно не нравоучениями, а личным примером [21].

На сегодняшний день проблема адаптации молодых педагогов является темой исследования многих ученых. Ей посвящены труды таких авторов, как: С.Н. Горычева, С.В. Данилов, Н.И. Кузнецова, Л.П. Шустова, и др.

Различные аспекты наставничества и сопровождения отразили в своих работах: Е.А. Александрова, Г.Х. Вахиева, Е.А. Дудина, С.Б. Миронова, И.К. Прохорова и др.

Проблема исследования состоит в поиске таких актуальных и эффективных способов сопровождения молодых педагогов, которые способствовали бы их оптимальной адаптации и интеграции в профессию.

Всё вышеизложенное определило выбор темы выпускной квалификационной работы: «Наставничество как эффективный способ сопровождения молодых педагогов в образовательной организации».

Цель исследования – изучить наставничество как историко-педагогический феномен и представить опыт его реализации как формы

сопровождения молодых педагогов в современной общеобразовательной школе.

Объект исследования – сопровождение молодых педагогов в образовательной организации и управление им.

Предмет исследования – наставничество как эффективный способ сопровождения молодых педагогов в образовательной организации.

Задачи исследования:

1) раскрыть понятие профессиональной адаптации молодого педагога, её сущностную характеристику, условия и факторы;

2) представить наставничество как инструмент сопровождения и управленческий ресурс кадровой политики в образовательной организации;

3) выполнить анализ опыта реализации наставничества в образовательной организации и выработать рекомендации по дальнейшему применению (на примере МОУ «СОШ № 72» г. Саратова).

Методы исследования: теоретические (анализ педагогической и психологической литературы по теме исследования, обобщение; сравнение; моделирование); эмпирические (наблюдение, анкетирование, изучение и обобщение опыта наставнической деятельности); методы математической обработки данных.

База исследования: МОУ «СОШ № 72» г. Саратова.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников, включающего 32 наименования, приложения. Работа содержит 3 таблицы, 1 рисунок.

Основное содержание работы. Раскрывая теоретические основы института наставничества в работе с молодыми педагогами, в рамках первого раздела представили ключевые аспекты профессиональной адаптации молодого педагога в условиях образовательной организации, выявили наиболее значимые факторы и условия для успешного прохождения им адаптационного периода, основные трудности, с которыми сталкиваются молодые педагоги на этом

этапе; охарактеризовали наставничество как современную форму сопровождения начинающих и молодых педагогов.

По мнению группы авторов (С.В. Данилов, Л.П. Шустова, Н.И. Кузнецова), под адаптацией начинающих педагогов понимается «процесс активного приспособления к условиям и содержанию профессиональной деятельности, а также к социальной среде образовательной организации» [9, с. 114].

С социально-психологической точки зрения, в ходе адаптации молодой сотрудник проходит следующие стадии: ознакомление; переориентация; ассимиляция; идентификация. Учитывая, что его адаптация к профессиональной деятельности начинается еще во время обучения в образовательной организации, продолжается в ходе проведения профориентированных мероприятий вплоть до начала трудовой деятельности, справедливо различать два вида адаптации – первичную и вторичную.

Современные исследователи выделяют несколько факторов, влияющих на процесс адаптации молодого специалиста:

- среда, в которой происходит адаптация. К этому понятию относятся престиж профессии, особенности организационной культуры учреждения, технологический процесс, условия труда и социально-психологический климат в коллективе;

- управление процессом адаптации, подразумевающее организационные моменты и механизмы приспособления (со стороны организации);

- индивидуальные особенности молодого специалиста, к которым относятся его возраст, семейное положение, уровень знаний, умений и навыков, а также мотивация к успешной деятельности.

Следует отметить, что «молодые компетентные педагоги рассматриваются в современных условиях как важный ресурс обновления школы, достижения нового качества образования. Актуализация закрепления молодых педагогов в профессии связана и с тенденцией старения педагогических кадров в России» [22, с. 41].

Молодой специалист в начале своей педагогической деятельности осваивает одновременно несколько разных профессиональных ролей: учитель, воспитатель (классный руководитель), подчиненный, коллега, член методического объединения учителей. В этом смысле молодому учителю предстоит пройти свой путь становления, начинающийся с его профессиональной адаптации, которая непременно предполагает и решение самых разных проблем. Например, недостаточный уровень предметной и методической подготовки, сложности профессиональной коммуникации и включения в социальную среду школы, прежде всего в систему взаимоотношений, а также индивидуальные трудности реализации молодым педагогом себя как профессионала. Считаем, что их проявления во многом усугубляются отсутствием в школе системы действенной поддержки, что особо необходимо и важно именно для молодого и начинающего педагога.

В этой связи на современном этапе в образовании обозначилась особая значимость наставничества как способа (вида) сопровождения молодого специалиста на этапе его профессионального становления. Наставничество в широком понимании актуально как в работе с начинающими специалистами, так и с людьми, например, вновь назначаемыми на должность в условиях карьерного роста, при проведении реформирования организации и управления им и др.

Изучение наставничества как историко-педагогического феномена показало, что понятия «наставник» и «наставничество» получили своё распространение с середины 60-х годов XX века. Наставника рассматривали тогда как руководителя, учителя, в качестве которого обычно мог выступить только опытный, уважаемый в коллективе человек, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого специалиста, его политического и нравственного воспитания [29].

Заметим, что сегодня все основополагающие признаки наставничества подвергаются серьезному переосмыслению, они исторически меняются. Современное наставничество направлено на повышение прикладной

профессиональной грамотности молодого сотрудника и его научно-методической компетенции. В условиях образовательной организации оно представляет собой иной подход к управлению, выступая инструментом горизонтального и вертикального обмена информацией, отражая нелинейное перемещение знаний и технологий.

В нашем исследовании отмечено, что наставничество, являясь одной из форм корпоративного обучения, помимо содействия образованию новых кадровых комбинаций, способствует решению некоторых задач:

- управление развитием организации на муниципальном уровне, при этом образовательная организация представляется как метациентр при планировании мероприятий;

- управление локальными проектами, при реализации которых изменяются функциональные роли участников образовательных отношений;

- внутреннее управление в самой организации [19, с. 87].

В рамках нашего исследования наставничество раскрывается в аспекте сопровождения, учитывая, что наставничество традиционно воспринималось как путь решения проблемы сопровождения начинающего учителя, наряду со стажировкой, взаимодействием с педагогическим коллективом, самообразованием.

Сегодня в образовательных организациях осуществляются следующие формы сопровождения молодых педагогов в профессию: дидактическое, психологическое, методическое, самопроектирование и др.

Наставничество начало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении организациями, соответственно, изменились и модели наставничества с точки зрения практики развития персонала, что представляет особый интерес для образовательных организаций. В связи с этим меняются и развиваются сами модели наставничества. Наше исследование раскрывает несколько современных моделей наставничества: групповое, виртуальное, ситуационное, скоростное, флеш-наставничество и другие, что позволило осветить вопрос о традициях и новациях наставнической деятельности сегодня.

В работе уделяется внимание организации внутришкольного тьюторского сопровождения, представляющего собой целеполагаемый и управляемый процесс, направленный на овладение педагогическими технологиями в профессионально-педагогической деятельности молодого учителя, закрепление навыков в соответствии с поставленными целями; специфике консалтинговой модели сопровождения молодых специалистов и др.

В рамках второго раздела обозначен практический аспект по теме нашего исследования, позволяющий представить опыт реализации наставничества как современного способа сопровождения молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации.

Теоретические изыскания, выполненные относительно профессиональной адаптации молодых педагогов, анализа их трудностей, классификации факторов и характеристики наставничества, стали основой для дальнейшего его изучения на базе Муниципального образовательного учреждения «Средняя школа № 72» г. Саратова. Подавляющее большинство педагогического состава школы 93 % - (56 чел.) имеет стаж работы более 5 лет, в основном он составляет 20-30 лет; 7 % (4 чел.) – от 0 до 3 лет, которые считаются молодыми специалистами.

Последние пять лет ситуация с молодыми кадрами примерно одинаковая, смена поколений в педагогическом коллективе происходит медленно.

Обозначим круг задач, стоящих перед МОУ «СОШ № 72 г. Саратова в реализации в целом сопровождения молодых педагогов через наставничество:

- 1) разработка локальных актов для организации профессиональной адаптации и интеграции молодых педагогов в профессию;
- 2) осуществление научно-методического сопровождения деятельности молодых педагогов;
- 3) содействие непрерывному повышению квалификации молодых педагогов;
- 4) создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами;

5) развитие системы наставничества в период адаптации молодого педагога в профессии;

б) разработка диагностических материалов по оцениванию личностного и профессионального роста молодых педагогов.

Выстраивая сопровождение молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации, администрация понимает, что решение вышеназванных задач целесообразно в рамках комплексной программы сопровождения молодых педагогов в школе. Эта программа, рассчитанная не на один год, разрабатывается в МОУ СОШ № 72 г. Саратова с опорой на следующие положения:

– обеспечение тьюторской поддержки молодого педагога наставниками-педагогами. Проектирование программы личностного и профессионального роста педагога, составление программы самообразования (на один – три года);

– научно-методическое обеспечение и содействие реализации различных траекторий профессионального роста (участие в конкурсном движении; участие в международных проектах, в творческих проектах, поддержка инициативы и творчества молодых педагогов);

– создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами, привлечение педагогов в профессиональные педагогические сообщества, общественные организации;

– публичное представление успехов молодых педагогов, продвижение имиджа профессии «педагог» в СМИ [26, с. 10].

Плановые мероприятия, составляющие сопровождение молодых учителей, включают в себя:

- семинары по различным аспектам профессиональной деятельности учителя – о проблемах современного образования, организационно-правовом регулировании деятельности педагога, кризисам детского возраста, современным требованиям к педагогу, учебной мотивации и ИКТ-технологиях, мастер-классам опытных педагогов, подготовке к конкурсам педагогического мастерства;

- лекции и практические занятия, на которых демонстрируются различные технологии и методы обучения – КСО, исследовательские, проектные, активные методы обучения, технологии «дебаты», критического мышления, обучения в сотрудничестве, ИКТ, здоровьесбережения, дистанционного обучения;

- иные формы – школа молодого педагога, педагогические мастерские, консультации, информационный ресурс портала ИМЦ, дистанционное образование, сообщения методистов-предметников на заседаниях РМО, открытые уроки и внеурочная деятельность.

Главной целью, которую преследует школьная администрация в вопросах сопровождения молодых учителей, является их интеграция в профессию, связанная с овладением основами учебного предмета и методикой его преподавания, с преодолением психологических трудностей адаптации.

Работа с молодыми специалистами проводится в школе соответствии со специальными планами, разрабатываемыми на учебный год, ответственность за реализацию плана несет руководитель школы по УВР. В школе разработано «Положение о наставничестве в МОУ СОШ №72 г. Саратова», размещено на официальном сайте школы. Институт наставничества может существовать в разных формах: организация педагогических мастерских, проводимых наиболее успешными педагогами школы, района, города; педагогические часы «Вопрос-ответ»; участие в работе стажировочных площадок.

С целью изучения опыта реализации наставничества, отношения педагогов школы к системе наставничества было проведено анкетирование, в котором приняли участие 17 педагогов школы (все учителя начальной школы и вожатая). Круг вопросов (1-7 вопрос) включал изучение системы наставничества в данной школе, ответы респондентов отображены наглядно с помощью ряда диаграмм.

Выполнив анализ опыта реализации наставничества в образовательной организации, обозначили некоторые с позиции активизации деятельности в

таких направлениях, как: участие в конкурсном движении; тимбилдинг в наставничестве; перспективные направления в наставничестве.

При составлении рекомендаций для внедрения перспективных направлений наставничества мы руководствовались опытом других организаций, передовым педагогическим опытом и учитывали, что наставничество в образовательных организациях – это вовлечение молодого специалиста в совместную деятельность (экспериментальную, творческую, исследовательскую).

Заключение. Выполнив выпускное квалификационное исследование по теме «Наставничество как эффективный способ сопровождения молодых педагогов в образовательной организации», представим основные выводы.

В рамках первого раздела были изучены теоретические основы института наставничества в работе с молодыми педагогами образовательной организации, основные понятия «молодой педагог», «профессиональная адаптация», «сопровождение», «наставничество».

Теоретический анализ проблемы позволил нам выявить, что под адаптацией начинающих педагогов понимается процесс активного приспособления к условиям и содержанию профессиональной деятельности, а также к социальной среде образовательной организации; объективные трудности и противоречия профессиональной адаптации молодых педагогов, необходимость их разрешения.

Наше исследование показало, что профессиональная адаптация молодых педагогов выступает первым и основополагающим этапом профессионального становления молодого педагога, успешное прохождение которого позволяет ему интегрироваться в профессию, а образовательной организации удержать кадровую политику, сохраняя связь поколений и возможность естественного воспроизводства учительского сообщества.

Раскрывая наставничество как инструмент сопровождения и управленческий ресурс кадровой политики в образовательной организации, выявили существенные характеристики наставничества через обращение к

историческому аспекту её изучения и современным тенденциям, а также ключевым аспектам реализации в сопровождении молодых педагогов в школе.

Наставничество определено нами как ведущая стратегия профессионального развития педагогов в образовательной организации и представляет собой один из действенных управленческих ресурсов её кадровой политики. В рамках нашего исследования наставничество выделено в аспекте сопровождения, учитывая, что оно традиционно воспринималось как путь решения проблемы сопровождения начинающего учителя, наряду со стажировкой, взаимодействием с педагогическим коллективом, самообразованием.

Важно отметить, что без грамотного, последовательного и продуманного управления, включая планирование, организацию, мотивацию, контроль, коррекцию и совершенствование, процесс сопровождения теряет свою упорядоченность в проектировании и практической реализации. Критерии и показатели, параметры, представленные в работе относительно функций управления процессом сопровождения молодых педагогов, существенно дополняют этот материал.

В исследовании представлены примеры современных моделей наставничества: групповая, виртуальная, скоростная, флеш-наставничество, тьюторство и др., а также обобщенные модели сопровождения молодых педагогов (индивидуальное наставничество, конкурсное движение, консалтинговая модель и др.).

Содержание второго раздела раскрывает практический аспект по теме нашего исследования, позволяющий представить опыт реализации наставничества как эффективного способа сопровождения молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации; представили обобщенную характеристику школы в отношении молодых кадров.

Базой для исследования послужило Муниципальное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа МОУ СОШ № 72» г. Саратова. В ходе анализа были изучены нормативные документы

организации, проведена диагностическая работа с педагогическим коллективом по проблеме исследования. В кадровой политике образовательной организации обозначен дефицит молодых специалистов – 7% от общего числа педагогов, что свидетельствует о трудностях естественной смены учительских поколений.

Такая ситуация подчеркивает востребованность наставничества и сопровождения молодых педагогов на этапе их профессиональной адаптации и интеграции в профессию.

Как показал анализ, в МОУ «СОШ № 72» ещё только складывается система сопровождения молодых педагогов, принято «Положение о наставничестве, обозначен круг задач, стоящих перед школой для решения проблем сопровождения молодых педагогов через наставничество, показана его целесообразность в рамках реализации комплексной программы сопровождения молодых педагогов в школе.

В отдельном подразделе на основе анализа опыта реализации наставничества в образовательной организации представлены рекомендации и осуществлен поиск его перспектив в таких направлениях, как: конкурсное движение; тимбилдинг; перспективные модели в наставничестве (коучинг, тимбилдинг и др.); организация педагогических мастерских, консультативных часов «Вопрос-ответ»; участие в работе стажировочных площадок и др.

Сегодня, в Год педагога и наставника, тема исследования представляет особый интерес и перспективу для дальнейшего всестороннего изучения.