# МЕНТОРСТВО КАК ПРАКТИКА СОПРОВОЖДЕНИЯ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

***И.К. Рипинская, Е.А. Чувашева***

Проблема закрепления в образовательных организациях молодых специалистов остро стоит в нашем регионе. Период профессиональной адаптации должным образом не обустроен, 70% из пришедших в школу молодых специалистов уходят из образования, не проработав 3 лет, поскольку неизбежно встречаются с профессиональными трудностями, которые не могут преодолеть.

Поэтому целесообразно создание на региональном, муниципальном, школьном уровнях системы условий, обеспечивающих закрепление и профессиональное развитие молодых педагогов в образовательных организациях края.

Введение менторства будет способствовать закреплению молодых специалистов за счет ускорения процесса профессиональной и психологической адаптации к условиям конкретной образовательной организации.

Менторы – опытные практикующие педагогические работники, прошедшие специальную программу подготовки.

Ментор:

– организует процесс индивидуальной работы с молодым педагогом по выявлению, формированию и развитию его профессиональных компетентностей;

– организует его персональное сопровождение в практической деятельности в процессе адаптации в образовательной организации;

– оказывает помощь молодому специалисту в осознанном выборе стратегии самообразования;

– создает условия для реальной индивидуализации процесса формирования стиля педагогической работы;

– помогает организовать эффективное взаимодействие молодого специалиста со всеми участниками образовательного процесса.

Исследование, проведенное преподавателями колледжа, подтверждает предположение о том, что ментор в школе – осознанная необходимость. 72% опрошенных молодых специалистов абсолютно уверены в необходимости ментора, ни один из них не указал на его ненужность. Молодые специалисты (стаж работы менее 5 лет) пошли бы консультироваться к коллеге (56%), а не к руководителю методического объединения или завучу (27%).

Какая помощь необходима молодым специалистам, и чего они ожидают от ментора? 95% считают, что ментор может помочь им адаптироваться к новому месту их профессиональной деятельности. Особенно отмечается потребность в качественном фокусном наблюдении и совместном

обсуждении уроков, оценивании профессионального развития специалиста и способности выстраивания плодотворных межличностных отношений (60%).

Опытные учителя видят главную цель работы ментора в привлечении молодых кадров в школу (86%). Они хотят оказывать методическую помощь (97%), передавать опыт (80%), быть «мостиком» между теорией и практикой (72%). Потребности и возможности совпадают, и если подготовить профессионального ментора, то вероятность закрепления начинающего педагога в школе возрастет.

В Красноярском педагогическом колледже №1 им. М. Горького уже 16 лет успешно реализуется программа повышения квалификации для учителей – менторов, приобретающих опыт сопровождения начинающих педагогов. Программа готовит педагогов к осуществлению функциональных обязанностей менторов, к деятельности по развитию профессиональных компетентностей молодых специалистов. За период 2013-2014 гг. обучение по программе на базе колледжа прошли 48 менторов.

Характерными чертами программы являются рефлексивность, интерактивность, интенсивность, обращение к собственному профессиональному опыту и ситуации, обучение через деятельность сопровождения молодого специалиста. Для интенсификации процесса обучения используются активные методы и формы: интерактивные практические занятия, групповая работа, учебные дискуссии, ролевые игры, решение ситуаций профессионального затруднения, самостоятельная работа.

Важной частью программы является развитие навыков совместного с молодым специалистом планирования трудовых действий; фокусированного наблюдения, обсуждения и оценивания трудовых действий молодого специалиста с целью их последующего улучшения. Особое внимание уделяется освоению техник профессиональной педагогической поддержки, необходимых наставнику для успешной работы с молодыми специалистами на разных этапах их профессионального развития.

По окончании обучения предусмотрена защита итоговой работы – индивидуальной образовательной программы ментора или молодого специалиста, для которого ментор организует сопровождение.

Приведем фрагмент подобной работы.

Индивидуальная образовательная программа учителя – ментора Куга Н.А. (МБОУ СОШ № 151 г. Красноярск).

Цель: выстроить систему обсуждения и анализа урока молодого педагога с дальнейшими выводами и рекомендациями для продвижения его к лучшим результатам.

Составление индивидуальных планов помогает ментору осознанно подходить к организации сопровождения развития молодого специалиста. Однако при выполнении подобной работы следует учитывать следующие моменты.

| Этапы деятельности | Сроки | Планируемый результат |
|---|---|---|
| Пройти курсы повышения квалификации «Педагогическая поддержка в процессе формирования профессиональных компетентностей» | октябрь | Знание основных требований, предъявляемых к трудовым действиям общепедагогической функции обучения |
| Изучить литературу по данному вопросу | октябрь ноябрь | Знание основных требований, предъявляемых к анализу урока |
| Составить алгоритм анализа урока, лист самоанализа, обсудить с молодым педагогом | ноябрь декабрь | Карта самоанализа урока |
| Демонстрация анализа урока по алгоритму | декабрь январь | Анализ урока ментором с применением карты самоанализа |
| Оказать помощь при анализе урока, проводимого молодым педагогом, с последующими выводами и рекомендациями | декабрь январь | Выявление типичных ошибок, допускаемых педагогом при анализе урока, с выводами и рекомендациями. Выстраивание системы анализа |
| Проводить совместно с молодым педагогом анализ уроков | декабрь февраль | |
| Предъявление результатов на сборе группы по формированию профессиональных компетенций молодого педагога (молодые педагоги, учителя-менторы) | март–апрель | Выявление типичных ошибок в деятельности ментора и молодого педагога. Обсуждение и обозначение способов их преодоления |
| Проведение рефлексивного семинара (молодые педагоги, учителя – менторы, руководитель МО, зам. директора по УВР начальной школы) | март–апрель | Демонстрация наиболее эффективных способов анализа проведенных уроков. Планирование последующих действий для развития профессиональных компетентностей |

Индивидуальная образовательная программа ментора включает:

– формулировку образовательной задачи, представления о содержании образования (информации, знаниях, способах работы – важно, чтобы в формулировке задачи явно читались не только знания, которые необходимо получить, но и трудовые действия, которые необходимо освоить молодому специалисту); в содержании может быть представлена информация о возможных этапах, формах и методиках освоения трудовых действий и профессиональных умений; об источниках литературы;

– последовательность действий по выполнению задачи (обязательно наличие ситуации взаимодействия молодого педагога с другими субъектами: педагогами, методистами, психологами и пр.);

– ориентировочное время, которое планируется затратить на выполнение программы;

– место выполнения поставленной задачи;

– средства, необходимые для выполнения задачи;

– предполагаемый продукт, которым планирует отчитаться ментор и сопровождаемый им педагог.

В содержании индивидуальной образовательной программы ментора можно выделить **инвариантную и вариативную части.** Инвариантная часть складывается из содержания, которое ментору необходимо освоить в связи с ближайшей практической деятельностью. Это содержание чаще всего задаётся программой развития образовательной организации.

Постановка образовательных задач в вариативной части осуществляется исходя из проблем, с которыми ментор сталкивается в своей практике, личных потребностей сопровождаемого педагога. В вариативной части необходимо учитывать ещё и **возможности передачи своих знаний и опыта другим.** Ошибкой может быть планирование ментором такой деятельности, результаты, продукты которой не нужны сопровождаемому педагогу, другим членам коллектива.

Местом создания индивидуальной образовательной программы ментора служит пространство методической деятельности школы. В ИОП должно быть указание на то, как ментор учитывает возможность включения в методическую деятельность школы. Например, тематическое выступление на методическом объединении, совете учителей, включение статьи в методический сборник школы и пр.

Чем больший период охватывает программа, тем меньше должна быть степень её конкретизации. И наоборот – предстоящий ближайший этап реализации программы описывается максимально конкретно. Поэтому образовательные задачи могут оформляться в разной степени конкретности. Индивидуальные образовательные программы не создаются один раз и на всю жизнь, а систематически корректируются, и это делается не стихийно-естественным путём, а целенаправленно – на это выделяется время и место. В ИОП может быть включен раздел «Даты коррекции программы» или «Место и время коррекции и конкретизации индивидуальной образовательной программы».

Желательно наличие в ИОП действия рефлексии по поводу достижения планируемой образовательной задачи. Например, «Анализ степени достижения поставленной образовательной задачи (Я знаю…., Я умею….)».

В результате ментор должен быть готов выявить имеющиеся у молодого специалиста дефициты по выполнению трудовых функций, обозначенных в стандарте педагога. Способы работы, провоцирующие развитие молодого специалиста, рефлексия профессиональных действий – вот основные средства работы ментора.

Опыт работы преподавателей колледжа подтверждает тезис: если подготовить профессионального ментора молодому специалисту, то вероятность пополнения педагогических кадров качественными, желающими и могущими творчески работать педагогами возрастет.