Наставничество как средство развития кадрового
потенциала школы

На современном этапе наставничество в образовании является стратегически значимым элементом системы развития кадровой политики. Это универсальная модель построения отношений внутри организации, направленная на методическое сопровождение начинающего специалиста, а также повышение педагогического мастерства (в том числе и педагога – наставника).

Дополнение традиционных форм работы с молодыми специалистами в соответствии с целями и задачами развития потенциала начинающего педагога позволяет успешнее адаптировать его к условиям работы в культуротворческой школы.

Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения сопровождаемого, в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта.

В наставничестве принято выделять следующие роли: коуч, ментор, тьютор, эдвайзер, фасилитатор. Педагогам нашей школы близка роль наставника - фасилитатора (человека, обеспечивающего успешную групповую коммуникацию), так как ведущей моделью работы с начинающими специалистами стало командное наставничество, где каждый наставник выбирает для себя направление работы с начинающим педагогом (наставник-консультант, наставник-предметник). Составной частью является виртуальное наставничество.

В школе создан методический совет, одним из направлений работы которого является – наставничество. Созданная творческая группа «Грани таланта» обеспечивает работу педагогов по реализации командного наставничества в модели «учитель - учитель». Я, как куратор этого направления, организую координацию развития кадрового потенциала в школе.

Направления работы наставников в модели «учитель – учитель» в МОАУ «Кулагинская СОШ» определяются с учетом диагностики дефицитов, индивидуальных запросов молодых педагогов и психологической совместимости с наставником.

На этапе диагностики дефицитов молодого педагога (предметные, общекультурные, коммуникативные, познавательно-творческие, личностного самосовершенствования, ИКТ-компетенции) идет выбор личного направления наставляемого и планирование работы.

Примером построения работы с молодым педагогом может служить разработка методической службы школы «Дефицит IT- компетенций».

Рассмотрим построение работы с наставляемым по восполнению дефицитов IT-компетенций. На первом этапе это диагностика дефицитов начинающих педагогов в учебном и внеурочном процессе

На втором этапе работы наставники проводят мастер-классы по формированию различных компетенций (общекультурных, личностного самосовершенствования, познавательно-творческие). Молодые педагоги посещают уроки, занятия внеурочной деятельности опытных учителей, знакомятся с материалами на электронных носителях в удобное для них время. Далее на встречах идёт анализ занятий.

В коллектив наставников МОАУ «Кулагинская СОШ включены опытные специалисты – педагоги, обладающие ресурсами и оказывающие разностороннюю поддержку (психологическую и профессиональную) начинающим учителям. В команду наставников входят: опытные учителя, председатели предметных методических объединений, заместитель директора по УВР, педагог-психолог, социальный педагог. Так например за работу по наставничеству Кирьякова Л.В. является призёром муниципального этапа всероссийского конкурса «Педогогический дебют» в номинации «Наставник» 2019 год. В 2022 году включена в банк педагогов наставников Оренбургской области. В 2023 году Лариса Валентиновна заняла 1 место в конкурсе «Педагогический дебют» в номинации «Педагог-наставник» на муниципальном уровне и стала лауреатом на региональном этапе.

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом.

Результатом эффективной организации работы наставников является высокий уровень включенности начинающих специалистов в педагогический процесс, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это оказывает влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в коллективе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации**.**

В нашей школе основными вариантами взаимодействия между наставником и начинающим педагогом стали:

– «опытный - начинающему», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных компетенций (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– «скованный – коммуникабельный», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– «начинающий – опытному», в рамках которого, более молодой учитель помогает опытному представителю«старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками - технологиями.

Действительно система наставничества в образовательной организации способствует развитию кадрового потенциала. Её целью является создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию..