МБОУ СОШ № 11 г. Белгорода

**Вариативная модель индивидуального сопровождения молодых специалистов**

Махова О.В., директор

МБОУ СОШ № 11 г. Белгорода

# **2018**

**Пояснительная записка**

# Школа № 11 одна из старейших школ города. За свои 60 лет из-за отдаленности расположения школы в ней сменилось не одно поколение учителей. Кадровая проблема в школе существовала всегда, особенно она остро стала ощущаться в последние годы, когда резко возросло количество учащихся, школа перешла на двухсменный режим работы, потребовалось увеличение количества педагогов.

# Безусловно, такая проблема не могла бы быть решена без привлечения молодых специалистов, работа с которыми стала приоритетным направлением в деятельности учреждения. Школе необходимо не только привлечь молодежь, но и удержать их, обеспечить профессиональный рост.

# Это возможно было только в том случае, если переступая порог школы, молодой педагог мог почувствовать, что его ждут, и он здесь нужен, не одинок, ему всегда готовы помочь. Успешное вхождение в профессию молодого педагога является основой его уверенности в правильности выбора его профессионального пути, благополучном преодолении возникающих профессиональных трудностей. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

В школу приходят молодые педагоги с разным уровнем профессиональной подготовленности, видением профессии учителя, степенью коммуникабельности. И задача школы, наставников заключается в том, что бы для каждого молодого специалиста выстроить правильно его индивидуальный маршрут сопровождения.

Решение данной проблемы мы видим в организации наставничества *молодыми педагогами, добившимися уже определенных профессиональных результатов*. *Принципы деятельности: «Научился сам – помогу другому», «Наставничество без наставительства и менторства», «Наставник-соратник».* В этом принципиальная новизна подхода к организации наставничества. Дополнительную актуальность предложенной практики придает её созвучность с идеями национальной системы учительского роста.

**Такой подход позволяет решить несколько взаимосвязанных задач.**

Во-первых, обеспечивает комфортность вхождения в мир школы. Задавать вопросы (часто кажущиеся мелкими, но оказывающиеся весьма значимыми) психологически легче («не страшно») коллеге-ровеснику, который сам помнит, какие трудности испытывал, какие ошибки допускал, и уже осознает, как лучше расставить приоритеты, не допустит менторского тона в общении.

Во-вторых, опыт успешного молодого коллеги (например, победителя профессионального конкурса, уже уважаемого в коллективе педагогов и детей, несмотря на молодость) является хорошим стимулом и мотиватором веры в собственные силы, готовности действовать и учиться («и я так смогу», «у меня получится, только надо…»).

В-третьих, выполнение роли наставника («играющего-тренера») позволяет молодому специалисту, уже освоившемуся в профессии, провести не только рефлексию собственного опыта, но и наметить пути дальнейшего развития (иногда стимулом становится вопрос, заданный вновь прибывшим молодым коллегой), погрузиться в состояние непрерывного профессионального роста. В поисках ответа на вопросы, вызвавшие общие затруднения, обращаются к педагогам-мастерам.

В-четвертых, обеспечивается неформальность профессиональной коммуникации, в ходе которой часто рождаются проектные замыслы и идеи, полезные для управления школой и развития профессионализма педагогов, формируются творческие (рабочие группы).

Есть еще один аспект, который требует пояснения. Все молодые специалисты (и вновь прибывшие, и имеющие первые профессиональные победы) включены в общую систему поддержки и сопровождения молодых специалистов, действующую в школе, а также работу различных структур методических служб внутриучрежденческого и городского уровней.

В школе сложилась практика включения молодых специалистов в активную деятельность с начала их профессиональной деятельности. Так, уже на протяжении последних 7 лет, первым мероприятием в школе для молодых учителей является проведение *молодежного совета.*  В составе Совета молодые учителя до 35 лет. Среди них учителя, имеющие высшую и первую квалификационную категорию, победители и призеры профессиональных конкурсов «Учитель года». Возглавляет Совет, заместитель директора, молодой педагог. Такая встреча позволяет молодым учителям познакомиться с молодежным составом школы, а также увидеть перспективы своего профессионального и карьерного роста. Члены молодежного совета знакомят с организацией наставничества в школе, традициями, педагогическим коллективом, помогают спланировать работу, выбрать общественное поручение и активно включить молодого педагога в его реализацию. Молодежный совет сам определяет наставников, которые будут осуществлять сопровождение профессионального развития молодых вновь прибывших специалистов, разрабатывается совместная программа.

Именно молодой педагог – наставник осуществляет педагогическое сопровождение с первого дня работы в школе до полной его адаптации, обращаясь при необходимости к руководителям школы, в психолого-методическую службу, привлекая учителей-предметников. Такая организация работы будет стимулировать потребности не только молодого педагога, но и педагога-наставника к самосовершенствованию, способствовать профессиональной и личностной самореализации, формировать управленческие навыки.

Таким образом, в школе сформировалась вариативная модель индивидуального сопровождения молодых специалистов, которая позволяет создать организационно-методические условия для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы через привлечение наставниками молодых педагогов, достигших профессиональных результатов.

Особенность практики заключается в том, что разработанная модель становления молодого педагога построена на основе *системно-деятельностного, компетентностного подходов, интерактивного взаимодействия. Данная практика максимально субъектна и полезна для обеих сторон*. Педагог-наставник более не является транслятором новой информации, а молодой специалист не является пассивным слушателем. Основной формой наставничества становится соучастное взаимодействие, где педагог-наставник и молодой учитель в совместной деятельности решают все поставленные задачи.

**Цель реализации модели** - развитие профессиональных компетенций молодых педагогов для достижения высокого качества образования в условиях интерактивного взаимодействия.

**Задачи:**

- развитие сотрудничества внутри коллектива школы;

- обеспечение вариативности и индивидуальности сопровождения профессионального роста различных категорий молодых специалистов;

- создание и поддержка условий, достаточных для самореализации молодых педагогов;

- обеспечение поступательной психологической готовности молодого педагога к разрешению нестандартных ситуаций, возникающих в образовательной деятельности на уровне предметной, коммуникативной, общекультурной и т.д. подготовки;

- совершенствование общешкольной системы работы с педагогическими кадрами, обновление форм деятельности учреждения, что, в конечном счете, содействует повышению качества образования.

Реализация модели поддержана нормативно. Разработан ряд локальных актов **(**положение о молодежном совете, положение о школе молодого учителя, приказы о назначении наставников, разработаны план работы молодежного совета, программа школы молодого учителя и индивидуальные маршруты адаптации).

Вместе с наставниками молодые педагоги нашей школы активно принимают участие в городском Совете молодых педагогов, его открытых заседаниях и мероприятиях, участвуют в профессиональных конкурсах «Учитель года», номинации «Педагогический дебют», инновационных проектах, Всероссийских форумах молодых педагогов России, волонтерском движении.

Конкурсное движение, повышение квалификации, работа в творческих группах, инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий и т.д. – это практика работы с молодежью. Мир педагога должен быть шире одного образовательного учреждения, где зачастую его профессиональная деятельность сводиться к тому, что, он осваивает какие-то компетенции, и дальше он фактически попадает в «учительскую рутину». Поэтому *участие в конкурсном движении* является еще одним важным элементом системы поддержки молодого педагога и поддержка участия в нем становится одним из приоритетов в деятельности наставника.

Педагог, особенно молодой, должен видеть и понимать перспективы своего профессионально роста и учиться этому у своих коллег.

 Необходимо создавать условия для вхождения учителя в педагогическое сообщество не только, а может быть и не столько, своего коллектива. И такие примеры в школе есть. Так, 2 молодых педагога-наставника входят в состав общественного совета при Департаменте Белгородской области, Совет молодых педагогов Белгородской региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, являются доверенными лицами кандидатов в депутаты. Молодые педагоги входят в состав муниципального жюри конкурса «Учитель года».

В материалах представлены локальные акты, фотоотчет о работе с молодыми учителями, положение о молодежном совете, положение о школе молодого учителя, приказы о назначении наставников, программа школы молодого учителя и индивидуальные маршруты адаптации.

**Эффективность реализуемой** **модели наставничества через**  **индивидуальное сопровождение молодых специалистов молодыми коллегами успешными в профессии подтверждена практикой.**

**Результативностью реализации предложенной модели можно считать следующие показатели**:

* реализация модели осуществляется с 2012 года. За этот период в школу пришли 37 молодых педагогов, из них 10 учителей-мужчин;
* 29 молодых педагогов работают по настоящее время;
* 4 учителя аттестованы на высшую квалификационную категорию, 7 учителей имеют 1 квалификационную категорию;
* 2 учителя назначены на должность заместителя директора;
* 8 учителей работают в 9-11 классах;
* 7 учителей стали победителями и призерами муниципального этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года», в номинации «Педагогический дебют»
* Молодыми педагогами подготовлены призеры муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников, творческих конкурсов, проектных работ.
* Молодежный коллектив школы ежегодный победитель конкурсов художественной самодеятельности и творческих конкурсов. (Приложение)

 Эффектом реализации модели можно считать качественные изменения в результативности обучающихся и деятельности учреждения.

 Специальных условий реализация модели не требует. Необходимо наличие нескольких молодых специалистов различного стажа работы, готовность администрации школы предпринимать управленческие действия, поддерживающие реализацию практики, и создавать мотивационное поле для развития потенциала педагогов.

**ПРАКТИКА**

**Вариативная модель**

**индивидуального сопровождения молодых специалистов**

Ежегодно коллектив школы пополняется молодыми педагогами. Учреждение заинтересовано в том, чтобы учителя не только приходили, но и оставались работать в нем. Можно сказать, что за последние годы школа добилась относительной кадровой стабильности молодых педагогов.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, связанные с отсутствием необходимого опыта, с ощущением, что он не может самостоятельно справиться с грузом ответственности и успешно решить возникающие проблемы. Очевидно, что начинающему специалисту необходима поддержка, ощущение необходимости и нужности, корпоративной (но нам ближе термин командной) сопричастности. От того, как пройдет процесс вхождения в профессию, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

В школу приходят молодые педагоги с разным уровнем профессиональной подготовленности, видением профессии учителя, степенью коммуникабельности. И задача школы, наставников заключается в том, что бы для каждого молодого специалиста выстроить правильно его индивидуальный маршрут сопровождения.

Решение данной проблемы мы видим в организации наставничества *молодыми педагогами, добившимися уже определенных профессиональных результатов*. *Принципы деятельности: «Научился сам – помогу другому», «Наставничество без наставительства». В этом один из аспектов новизны подхода к организации наставничества в МБОУ СОШ №11.*

Данный выбор был сделан сознательно. Во-первых, задавать вопросы (часто кажущиеся мелкими, банальными, но оказывающиеся весьма значимыми) психологически легче («не страшно») коллеге-ровеснику, который не допустит менторского тона в общении с позиции «прожитых лет», и у которого свежие воспоминания, какие собственные трудности он испытывал. Во-вторых, опыт успешного молодого коллеги-наставника – это живой пример, что проблемы решаемы, просто необходимо двигаться по пути развития, это стимул верить в собственные силы. В-третьих, это разговор «на одном языке» представителей одного поколения, а, следовательно, он неформален даже в профессиональном поле, он всегда двухсторонен. Такой диалог часто рождает новые идеи, реализация которых обеспечивает не только профессиональный рост молодого педагога, но задает вектор поступательного развития всему учреждению. Так, в результате такого диалога, в школе появился свой вокальный ансамбль, своя студия, ролики которой можно увидеть на сайте школы, а клипы молодых учителей становятся победителям различных конкурсов.

Кроме того, молодой наставник сам погружается в атмосферу непрерывного профессионального развития.

Процедура назначения наставника и выбора маршрута развития выглядит следующим образом. Уже на протяжении последних 7 лет первым мероприятием для молодых учителей школы, прежде всего вновь прибывших, является их участие в заседании ***молодежного совета.***

Совет возник, когда молодые педагоги, амбициозные, с новыми идеями и новыми подходами к их воплощению, стали приходить в школу. Почему не дать им их реализовать и заявить о себе? 38 лет назад, будучи молодым педагогом, сама пришла в школу № 11 (так сложилась по жизни) учителем начальных классов. Не знаю, как сложилась бы моя дальнейшая судьба, но мне дали возможность раскрыться и почувствовать уверенность в своих силах (возможно, это была только поддержка!!!). Но она мне была нужна именно тогда, когда надо было делать выбор.

В составе Совета первоначально было 14 молодых учителей до 35 лет, что составляло 14 % от общего числа коллектива. В настоящее время 29 учителей, 38%. Молодежный коллектив смешанный, треть коллектива всегда составляли мужчины. Это также важно для организации работы и планирования совместных мероприятий.

Увеличение количества молодых учителей - показатель верно выбранного направления работы с молодыми специалистами.

Инициатором создания Совета выступили сами же молодые педагоги: заместитель директора по воспитательной работе Должикова Ю.А., заместитель директора Боболович В.О. и учитель физической культуры Махов И.И. Возглавил Совет Боболович В.О.

Цель работы Совета - создание условий для профессионального и творческого роста молодых педагогов.

В составе Совета и сегодня молодые учителя до 35 лет. Среди них учителя, имеющие высшую и первую квалификационную категорию, победители и призеры профессиональных конкурсов «Учитель года». Возглавляет Совет, заместитель директора, молодой педагог.

Традиционно знакомство с вновь прибывшими молодыми учителями на первом заседании сопровождается просмотром ролика о работе молодежного совета школы, её достижениях и успехах. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект применяются наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работа в «малых группах», анализ ситуаций развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения. Такая межличностная коммуникация позволяет выявить интересы в парах, определиться с наставниками. И здесь главное сформировать пары учителей желательно не по одной специальности, чтобы работа не сводилась только к предметной области, учебным проблемам.

Как правило, наставник - консультант – это активный, профессионально успешный педагог (победитель ПНПО, различных конкурсов профессионального мастерства), человек, занимающийся общественной работой. Сформированные группы планируют свой индивидуальный маршрут с учетом желания и возможностей обеих сторон. Высказывают свои пожелания. Затем все планы обрабатываются и составляется общий план работы молодежного совета. Безусловно, в течение года к работе с молодым специалистом подключаются и другие члены Совета. Более того, наставник при необходимости оказывает помощь в организации команды-поддержки, выстраивает план совместной работы.

Таким образом, работая в паре «молодой наставник - молодой педагог» они выстраивают свой индивидуальный маршрут, способствующий росту педагогического мастерства.

Такая встреча позволяет молодым учителям познакомиться с молодежным составом школы, а также увидеть перспективы своего профессионального и карьерного роста. Члены молодежного совета знакомят с организацией наставничества в школе, традициями, педагогическим коллективом, помогают спланировать работу, выбрать общественное поручение и активно включить молодого педагога в его реализацию.

Предложения молодежного совета закрепляются приказом по учреждению.

Фактически, если обобщить, деятельность **предусматривает ряд мероприятий в работе с молодыми специалистами:**

**1 направление**. **Анализ потребностей. Выявление проблем. Мониторинг профессионального роста.**

Планируемые мероприятия:

- диагностическое сопровождение молодых педагогов;

- определение запроса школы, согласование интересов и потребностей молодого педагога и запроса учреждения на уровень профессиональной компетентности.

 **2 направление. Деятельность по развитию учительского потенциала.**

Планируемые мероприятия:

- сопровождение педагогической деятельности;

- формирование личности учителя;

- психолого-педагогическое общение

Работа с молодым педагогом начинается с диагностического сопровождения. Это позволит определить уровень профессиональной подготовки, выявить затруднения и разработать индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития специалиста. Затем осуществляется мониторинг профессионального развития.

При реализации второго направления деятельности необходимо помочь молодому учителю сформировать индивидуальный стиль работы и заявить о себе как о перспективном учителе, пользующемуся уважением родителей и коллег. Важно создать атмосферу не контроля, а диалога и самое важное, ситуацию успеха, не оставляя без внимания, одобрения и поощрения профессиональные достижения молодого учителя.

Практика показывает, что педагогическое образование не гарантирует быстрый успех начинающему учителю. А ведь именно успешность в работе способствует вере в свои силы, правильность сделанного выбора и является стимулом к профессиональному развитию.

Поэтому, наверно, так важно на начальном этапе становления создать молодому учителю ситуацию успеха. С этим тезисом связан еще один элемент, обеспечивающий вариативность модели индивидуального сопровождения молодых педагогов. Уточним, что под вариативностью авторы практики понимают наличие нескольких или многих вариантов поддержки молодых специалистов, неоднородность форм сопровождения, наличие кроме традиционных структур и инновационных. *Таким дополнительным вариативным элементом стала опора на конкурсное движение, не просто включение в него ситуативно, а полномасштабное использование конкурсного потенциала для развития личностных и профессиональных качеств молодого педагога, формирования навыка работы в команде. Причем как в команде собственной, с консультантами, наставниками, так и в команде по поддержке коллеги.*

Многолетняя практика показывает, чтобы добиться предметных результатов, молодому специалисту нужны годы, надо накопить достаточный опыт, чтобы показать высокие результаты качества знаний своих воспитанников, их успехи в олимпиадах и конкурсах, государственной итоговой аттестации. Но ощущение успеха и эмоционального подъема необходимо учителю, входящему в профессию.

И этот процесс можно ускорить, и дать молодому педагогу раньше почувствовать уверенность в своих силах, испытать удовлетворение от первых своих результатов или атмосферы подготовки к личностно и профессионально значимому событию. И таким выходом способом становится вовлечение молодых специалистов в конкурсное движение.

 Участие в конкурсах дает педагогу силы и мотивацию для дальнейшего развития в образовательной среде как профессионала. Конкурсы – это уникальная возможность для «молодого» педагога показать своё мастерство и добиться признания среди педагогического сообщества. Стоит уточнить, что здесь важно соблюсти баланс. Участие ради участия (как у известного литературного героя «дерусь просто потому, что дерусь») не допускается. Участие должно быть мотивированно, поддержано и приводить к формированию и развитию новых компетенций, приобретению нового опыта, рефлексии собственной деятельности. Еще один аспект – это отсутствие формализованного успеха, проще говоря, места. Важно формирование «спортивного поведения», понимания, что такой результат – отличный повод осуществить самооанализ и апробовать принцип ЗАТО. «Я проиграл, зато познакомился с интересными людьми и идеями», «Победа не у меня, зато я узнал, как важен для моих коллег, сколько людей, готовых мне помочь».

Конечно, участие в подобных мероприятиях требует колоссальных усилий как интеллектуальных, так и физических. Но пройдя эту школу профессионального мастерства, молодой учитель приобретает огромный багаж знаний и опыта, соратников, повышается стрессоустойчивость, развиваются коммуникативные способности.

Получив такой опыт, хочется попробовать свои силы и реализовать уже свои идеи, перенести свои знания на предметные области.

Понять значимость конкурсов в жизни учителя может в полной мере тот, кто сам однажды принял участие в профессиональном конкурсе, кто был в группе поддержки, помогал советом или делом. По большому счету, не так уж важны победы - важна сама атмосфера интеллектуального напряжения, единения, атмосфера сотворчества.

 Закладывая идею вовлечения молодых педагогов в конкурсное движение как мотиватор к дальнейшему профессиональному развитию, закреплению молодых учителей в школе, мы попытались выстроить уникальный механизм работы, как системы наставничества, так и ресурс развития всей школы.

За последние годы в конкурсах приняли участие 14 учителей, 11 показали высокие результаты. Среди успешных пар можно назвать Боболович В.О., молодой наставник, - учитель Федотов А.Б. , победитель муниципального и регионального этапов конкурса «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют» и лауреат всероссийского конкурса «Педагогический дебют» в номинации «Молодой педагог».

Махов И.И. – Рындина А.Ю., победитель муниципального этапа «Сердце отдаю детям», Помельникова В.В.- Москалева Ю.С., призер муниципального конкурса «Учитель года».

Вовлечение в конкурсное движение является более продуктивным, если в нем участвует как наставник, так и молодой педагог. Такая возможность предоставляется, участвуя в городских Декадах молодых педагогов.

Команда: Федотов А. Б.- Москалева Ю. С.- Помельникова В. В. Маслова Ю.В.- в 2017 г. стали победителями интеллектуальной игры в рамках городской декады молодых педагогов «Педагогическая весна»,

Команда: Рындина А. Ю., Долгих Е. С., Воронов А. И.- 2017 г. - победители городского квеста для педагогов, посвященного Дню учителя «День учителя – мой праздник». Результаты участия представлены в таблице и фотоотчете.

Сами наставники тоже успешны в конкурсном движении (см. таблицу).

Особо следует обратить внимание на то, что *тесное общение наставника и молодого коллеги позволяет определить круг личностных интересов, способностей и возможностей и помочь реализовать себя в творчестве*. Для этого в МБОУ СОШ №11 созданы все условия, есть широкий спектр клубных объединений для педагогов и детско-взрослых общностей. *Задача наставника – проинформировать об имеющихся возможностях и иногда помочь преодолеть естественную зажатость*. Причем эффектом такого участия в творческих объединениях становится большая раскрепощенность молодого педагога, приобретение уверенности во время публичных выступлений, развитие артистизма и коммуникативных навыков, что является важными профессиональными качествами.

Самым массовым коллективным движением является участие молодых педагогов в конкурсах художественной самодеятельности. Мы постоянные победители конкурсов хоров, танцевальных выступлений. Школьный мужской хор, неоднократный победитель региональных и муниципальный вокальных конкурсов. Именно его выступления привлекают в нашу школу все больше молодых мужчин-педагогов. (Приложение).

Такое тесное сотрудничество позволяет обеспечить более комфортное вхождение в профессию. Все молодые специалисты (и вновь прибывшие, и имеющие первые профессиональные победы) включены в общую систему поддержки и сопровождения молодых специалистов, действующую в школе, а также работу различных структур методических служб внутриучрежденческого и городского уровней.

Таким образом, активное участие в работе школы при поддержке наставника помогает молодому педагогу найти свое место в школе, заслужить и укрепить авторитет, способствует совершенствованию профессионального уровня и развитию личностных качеств. Также важным стимулирующим средством роста профессионализма и творчества для моих молодых педагогических кадров также являются ежегодные: творческие отчеты, участие в муниципальных, региональных выставках, презентациях, проектах по самообразованию, в конкурсах методических разработок, повышение квалификации. (Приложение 1)

Качественно организованная система работы с молодыми кадрами, приоритет добрых традиций, опирающихся на созидательную деятельность педагогов, способствуют мобильному росту педагога, оперативному реагированию на возникающие актуальные запросы. Система непрерывного профессионального развития помогает достижению молодым педагогом желаемого профессионально статуса и признания в коллективе, среди обучающихся и их родителей, большей уверенности в себе, влияет на профессиональную карьеру, позволяет достичь максимального удовлетворения в педагогической профессии.

При этом самореализация в профессии, при всей важности и личностной значимости для самого педагога, является важнейшим условием достижения современного качества образования, содействует достижению обучающимися требований, заданных стандартами. Успехи молодых – важный элемент формирования позитивного имиджа школы. Да и молодые специалисты быстро осваивают навыки наставничества, применяя их к своим ученикам, руководя их проектно-исследовательскими работами, выполняя функции классных руководителей или руководителей детских объединений.

Наставничество - это шаг вперёд к развитию профессиональных компетентностей не только молодого специалиста, но и педагога – наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях. Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем педагог-наставник должен сам им быть. А значит, представленная модельиндивидуального сопровождения молодых специалистов будет иметь дальнейшее развитие.