

Школа молодого учителя как практика наставничества: от истоков к развитию

Задача повышения квалификации педагогов с самого открытия Сергиево-Посадской гимназии считалась центральным условием качества образования гимназистов. Созданный основателем и первым директором гимназии Иосифом Борисовичем Ольбинским коллектив отличался стремлением к саморазвитию, умением творчески относиться к педагогической деятельности, способностью к командной работе в логике служения своему делу. Стали традиционными педагогические чтения, в которых принимала участие творческая интеллигенция города, семинары для директоров школ Сергиева Посада, областные семинары и конференции с изданием сборников статей, педагогические сессии в форме взаимопосещений уроков, спроектированных под определённую задачу, позднее – семинары и летние практические школы для учителей гимназии. С 2008 года в гимназии организуются Открытые педагогические чтения, посвященные памяти Иосифа Борисовича Ольбинского (Ольбинские чтения). В 2024 году в гимназии состоялись VIII Ольбинские чтения. Эту практику можно рассматривать как пространство для развития профессиональных представлений и профессиональных позиций педагогов, для расширения их профессионального сознания. Жанр Чтений предполагает публикацию опыта преподавательской, методической, исследовательской и управленческой деятельности в области образования, что предполагает осмысление, рефлекссию и развитие педагогического опыта. Чтения проводятся при поддержке движения творческих педагогов «Исследователь», клуба учителей года, Государственного университета просвещения, НИУ ВШЭ, КУРО, Института психологии РАН, Центра поддержки психолого-педагогических инноваций «Точка пси», в чтениях принимают участие педагоги из Москвы, Московской области, разных регионов России, студенты и аспиранты. Они представляют учреждения науки, дошкольные образовательные учреждения, школы, лицеи, гимназии, высшие учебные заведения.

В 2012 году проект «Создание открытой личностно ориентированной модели повышения квалификации педагогических и управленческих кадров гимназии» стал победителем конкурса инновационных учебных заведений Московской области. Цель нашей системы повышения квалификации учителей – создание организационных и содержательных условий для достижения высокого уровня квалификации педагога как профессионала, владеющего необходимыми способами формирования ключевых компетентностей, мотивированного на личностный рост, на изменение и развитие себя в ходе профессиональной деятельности, вносящего индивидуальный творческий вклад в профессию. Особенности нашего подхода –личностно-ориентированный и смысло-

ориентированный подход к повышению квалификации педагогов. Нашу цель можно представить в форме отдельных составляющих: когнитивная составляющая – профессиональное мастерство – *«владеющего необходимыми способами формирования ключевых компетентностей»*; эмоциональная составляющая – личностная зрелость – *«мотивированного на личностный рост, на изменение и развитие себя в ходе профессиональной деятельности»*; поведенческая составляющая – профессиональная позиция – *«вносящего индивидуальный творческий вклад в профессию»*. Именно в этой логике мы и организуем нашу работу.

В 2020г. в гимназии был создан Клуб молодых учителей, инициатором которого стал победитель Всероссийского конкурса «Учитель года – 2012» Демахин А.А. Клуб собрал молодых учителей, для которых проводились встречи с победителями конкурса «Учитель года» разных лет, семинары, мастер-классы и открытые уроки учителей гимназии.

В 2022 году под руководством учителя иностранного языка Паниной Т.В. в гимназии была открыта «Школа молодого учителя иностранного языка».

В 2023 году гимназии был присвоен статус региональной инновационной площадки по теме «Школа молодого учителя» Сергиево-Посадского городского округа как площадка формирования у начинающих педагогов профессиональных компетенций». В 2024-2025 учебном году гимназия является Региональной стажировочной площадкой по данной теме. В основании нашего проекта лежат следующие положения:

Традиционный подход к учебному процессу, где учитель является локомотивом, который двигает учебный процесс, заменяется на процесс, ориентированный на развитие **самостоятельности** учеников. Ключевые способности, на которые должно быть направлено образование – это ученическая способность к самосознанию, самоанализу, самоопределению и саморазвитию. Таким образом на первый план выходит формирование **субъектности в обучении**. Перечень показателей, в которых проявляется субъектность, включает в себя десятки свойств личности и других характеристик. Среди них: мотивация (в первую очередь мотивация достижения), локус контроля личности, удовлетворенность работой, рефлексия, саморегуляция, самооценка, волевые свойства, автономность, зависимость, способность к свободному выбору, ответственность, психологическое благополучие, активность, целостность, самооценнность, опосредованность и др.

Следовательно, образовательные системы должны формировать **экзистенциальные компетенции**: способность ставить цели и достигать их (сила воли), самосознание/способность к саморефлексии (осознанность, метапознание), способность учиться/ разучиваться/ переучиваться (саморазвитие). Важным, основополагающим выводом для построения нашей модели является вывод о том, что **навыки будущего у учащихся может формировать только педагог, который сам ими владеет. Педагоги должны обладать самостоятельностью и субъектностью, которую необходимо формировать у учащихся.**

Наша программа фактически направлена на ***формирование у молодых педагогов навыков будущего, развитие экзистенциальных компетенций.***

Особенностью данной программы является формирование многоплановой, разносторонней системы наставничества, которая заключается в координации, проектировании, сопровождении профессионального развития, методической помощи, которая так необходима на местах как учителям иностранного языка, так и другим начинающим педагогам. Важным аспектом программы является аналитика и мониторинг их профессиональных достижений.

Наставничество – это система взаимодействия между опытным специалистом (наставником) и молодыми специалистами (наставляемыми), направленная на передачу знаний, развитие навыков и профессиональное становление. Внедрение технологий наставничества позволяет повысить качество образования, улучшить адаптацию студентов и молодых специалистов, а также сократить разрыв между теорией и практикой.

В современном образовании наставничество становится важным инструментом для повышения квалификации педагогов и качества обучения. Эта модель особенно актуальна для средней школы, где опытные учителя могут передавать свои знания и навыки молодым коллегам. Главная цель наставничества – помочь педагогам расти профессионально, улучшить образовательный процесс и создать условия для сотрудничества. Задачи наставников включают *помощь молодым учителям в адаптации к школьной жизни и работе; развитие профессиональных компетенций; поддержку в разработке и реализации образовательных программ; обмен опытом и лучшими практиками.*

Наставничество – это не просто передача знаний, а целенаправленный процесс сопровождения, мотивации и поддержки наставляемых. В образовании можно выделить несколько форм наставничества:

- Традиционное наставничество – индивидуальное сопровождение молодых специалистов.
- Групповое наставничество – работа с несколькими подопечными, что позволяет обмениваться опытом внутри коллектива.
- Электронное (дистанционное) наставничество – использование цифровых платформ для взаимодействия между наставником и наставляемым.
- Реверсивное наставничество – когда молодые специалисты обучают старшее поколение новым технологиям (например, цифровым инструментам).

Каждая из этих форм может быть адаптирована под конкретные образовательные задачи.

Один из главных плюсов наставничества – индивидуальный подход. В отличие от стандартных лекций, наставник учитывает особенности подопечного, его сильные и слабые стороны, что повышает эффективность обучения. Наставники, особенно если это

практикующие специалисты, помогают наставляемым применять знания в реальных условиях. Это особенно важно в образовании, где теория должна подкрепляться практикой. Помимо профессиональных знаний, наставничество развивает критическое мышление, коммуникацию, лидерские качества и эмоциональный интеллект – навыки, которые ценятся в современном мире. Поддержка наставника снижает уровень стресса у молодых специалистов, повышает их уверенность в себе и мотивацию к работе. Исследования показывают, что студенты, участвующие в программах наставничества, чаще достигают академических успехов. Наставничество помогает наставляемым строить профессиональные связи, получать рекомендации и легче адаптироваться на рабочем месте после окончания учебы.

Наставничество приносит много пользы. Это и *индивидуальный подход к каждому педагогу*, развитие мотивации к профессиональному росту, *формирование навыков командной работы*; создание благоприятной психологической атмосферы. Кроме того, это возможность обмена инновационными методами обучения. Это особенно важно в условиях быстро меняющейся образовательной среды.

Внедрение технологий наставничества в образование – важный шаг к созданию более гибкой, персонализированной и практико-ориентированной системы обучения. Несмотря на существующие барьеры, преимущества этого подхода очевидны: повышение мотивации учащихся, развитие ключевых навыков и улучшение связи между образованием и реальной профессиональной средой. Таким образом, наставничество – это не просто модный тренд, а эффективный механизм трансформации образования в соответствии с запросами XXI века.

Очевидно, что наша личностно-ориентированная модель повышения квалификации, созданная много лет назад, полностью соответствует принципам современной модели наставничества и раскрывает механизмы сопровождения профессионального становления молодых педагогов, важным аспектом которого становится формирование экзистенциальных компетенций. Смысло-ориентированный подход к организации занятий, семинаров, мастер-классов и индивидуального сопровождения начинающих педагогов открывает новые возможности становления учителя будущего.

Цель нашего проекта «Школа молодого учителя» Сергиево-Посадского городского округа как площадка формирования у начинающих педагогов профессиональных компетенций» – апробация и внедрение эффективной модели сопровождения личностного и профессионального роста молодого учителя на основе наставничества, создание системы личностно-ориентированной работы с молодыми педагогами. Задачи проекта – создать на базе гимназии площадку профессионального взаимодействия молодых учителей с

профессионального и личностного роста и обмена опытом; создать для молодых педагогов условия для разработки, осмысления, реализации и коррекции индивидуальных образовательных маршрутов; формировать навыки, компетенции, метакомпетенции и ценности через взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве; оказывать молодым педагогам помощь в практическом овладении методиками преподавания, основами педагогического мастерства; формировать у начинающих педагогов потребность в постоянном профессиональном самосовершенствовании, направленном на повышение качества образовательного процесса; формировать у молодых учителей навыки рефлексии, представления и публикации собственного профессионального опыта; разработать пакет методических материалов, рекомендаций, отражающих опыт решения проблем по заявленной тематике; диссеминировать передовой педагогический опыт, знания.

В ходе проекта для молодых учителей школ Сергиево-Посадского городского округа ежемесячно организуются практические семинары, мастер-классы, открытые уроки. Молодые учителя имеют возможность получить индивидуального наставника из числа опытных учителей гимназии. Интересным опытом для нас стала организация Фестиваля педагогических практик, в котором приняли участие молодые учителя из гимназии и школ Сергиева Посада. Тем не менее, мы сталкиваемся с проблемами при реализации наших замыслов. У нас получилось создать на базе гимназии площадку профессионального взаимодействия молодых учителей с профессионального и личностного роста и обмена опытом, формировать профессиональные компетенции, профессиональную мотивацию, потребность в постоянном профессиональном самосовершенствовании, навыки рефлексии, представления и публикации собственного профессионального опыта, но практика индивидуального наставничества и разработки индивидуальных образовательных маршрутов не состоялась. Центральная проблема, с которой мы столкнулись – высокая нагрузка молодых педагогов, не позволяющая посещать уроки и консультации наставников. Но, пожалуй, ещё более глубокая проблема – отсутствие мотивации молодых педагогов на контакт с наставниками, отсутствие потребности в индивидуальном наставничестве. Кроме этого, имела недостатки информационная составляющая работы ШМУ, нуждается в развитии система обратной связи, необходима разработка критериев и инструментов для оценки профессионального роста молодых специалистов. С этим нам предстоит работать в следующем году.