**Менторинг как форма повышения профессиональной компетенции педагога**

*Лыткина А.В.*

*КГУ «Средняя общеобразовательная школа№52*

*имени академика Е.А.Букетова»*

Процесс менторинга (наставничества) неотъемлемая часть профессионального развития педагога в системе методической работы каждой школы. Менторингом охвачен каждый педагог: начиная со статуса молодого специалиста, и далее в ходе непрерывного профессионального развития. Процесс менторинга сегодня - это целый комплекс мероприятий, который предусматривает и регламентирует следующую деятельность:

* помощь педагогам в планировании, проведении, оценке и анализе уроков;
* консультирование и оценивание работы молодых педагогов;
* сотрудничество педагогов по вопросам интеграции в решении образовательных и воспитательных проблем;
* практика проведения уроков с подходом «Lesson Study»;
* совместная рефлексивная деятельность педагогов;
* практика совместного проектирования урока;
* профессиональное общение по актуальным проблемам практики преподавания.

Кто осуществляет менторинг в школе? Это, прежде всего, учителя лидеры, прошедшие уровневые курсы, методисты, администрация школы. Сегодня во многих школах реализуются программы развития, созданы сетевые сообщества педагогов, которые объединены общей идеей - повышение результативности обучения, содействие росту профессионального мастерства педагогов. Формирование фокус групп по внедрению новых подходов в обучении уже предполагает сотрудничество в модели «ментор-менти». Устанавливаются доверительные отношения на добровольной основе и оптимальные формы взаимодействия (формальное и неформальное общение).

Должностные обязанности администрации школы предполагают систематическое посещение уроков учителей. И здесь важно правильно определить регламент посещения. В плане учебно-воспитательной работы мы определяем тему и цель посещения уроков, разрабатываем программу наблюдений и по итогам посещенных уроков проводим совместно с учителями рефлексию. Тематика определяется на период учебной четверти и отражает актуальные проблемы практики преподавания, например:

* система работы по формированию положительной мотивации учащихся;
* система работы по формированию функциональной грамотности учащихся;
* рефлексивная практика учителя и учащихся в процессе обучения;
* применение информационных технологий в учебном процессе;
* система работы по развитию творческого потенциала учащихся;
* реализация дифференцированного подхода в обучении на основе индивидуальных учебных достижений учащихся и другие.

Программа наблюдений известна педагогам, и уроки уже проектируются и нацеливаются на решение конкретной методической проблемы с учетом специфики преподаваемого предмета. Это снижает психологическую напряженность педагогов в ходе посещения уроков администрацией школы и создает условия для эффективного профессионального общения.

Например, одна из программ наблюдений, которая нами применяется, нацелена на анализ работы учителя по развитию функциональной грамотности учащихся. Наблюдение нацелено на оценку следующих позиций:

1. соблюдение структуры урока в соответствии с типологией;
2. определение эффективности планирования (целевые установки, ориентированные на учащихся, ожидаемый результат урока);
3. наличие дидактических материалов для учащихся с учетом их индивидуальных возможностей;
4. определение объема и форм самостоятельной работы (индивидуальная, парная, групповая), практической направленности деятельности;
5. определение характера вопросов по таксономии Блума (знание, понимание, применение, синтез, анализ, оценка);
6. определение системы оценивания;
7. соблюдение принципов тайм менеджмента;
8. наличие и качество рефлексивной практики учителя и учащихся (рефлексия деятельности, рефлексия содержания и эмоциональная рефлексия).

Программы наблюдений желательно составлять совместно с педагогами.

Процесс менторинга мы тесно связываем с коучингом. Менторинг направлен на поддержку, а коучинг на расширение возможностей педагога.

Коучинг предлагает педагогу самостоятельно выстроить свою систему методов и подходов для реализации конкретной цели, ориентированной на ученика. Мы считаем, что рефлексивная деятельность педагогов в ходе коучингов является значимой и позволяет увидеть точки роста каждому педагогу. Стиль преподавания может и должен развиваться в условиях внедрения новой методологии в процесс обучения.

Что дает процесс взаимодействия ментора и менти? Прежде всего, для менти – это признание своего потенциала, определение личной программы профессионального совершенствования, что в конечном результате развивает профессиональные компетенции педагога.

Ментор в результате общения с менти получает лучшее понимание педагогической практики, через реальный опыт менти, возможность понять и принять ментальность молодых педагогов в обычной рабочей обстановке, и возможность совершенствовать свою управленческую компетенцию. Процесс менторинга, по мнению известного международного коуча Тима Брайта, можно считать успешным, если запланированные результаты пары «ментор-менти» реализованы на 70% в течение года. Реальная практика это подтверждает.

Сегодня каждая школа в той или иной степени испытывает кадровый дефицит. Значимость менторинга (наставничества) заключается в том, что идет подготовка кадрового резерва практически своими силами, улучшаются структурные и командные взаимодействия, реализуется лидерский потенциал педагогов различного статуса.

Литература

1. Болотов В.А., Ефремова Н.Ф. Системы оценки качества образования / В.А. Болотов, Н.Ф. Ефремова.- М.: Логос, 2007.

2. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании / М.А.Гончаров. - М.: Кнорус, 2006.

3. Зверева В.И. Как сделать управление школой успешным? – М.: Центр «Педагогический поиск», 2004.