

Горностаева Юлия Александровна

директор

ГБОУ «Школа №1212 Щукино»

г. Москва

DOI 10.21661/r-557134

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ УЧИТЕЛЯ

***Аннотация:** в статье анализируются практика наставничества педагогических работников образовательной организации.*

***Ключевые слова:** наставничество, продуктивное развитие, социальная адаптация, практики наставничества педагогических работников.*

В условиях модернизации системы российского образования, главной задачей которой является создание условий для соответствия образовательного процесса современному уровню развития технологий, науки и культуры как национального, так и мирового уровня, приоритетным направлением становится развитие её кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.). Вхождение России в число ведущих стран мира по качеству общего образования смогут обеспечить современно мыслящие и эффективно действующие учителя. Сегодня востребован педагог с высоким уровнем научного потенциала. Это является показателем его профессионального развития, обязательная составляющая профессиональной компетенции.

Одно из ключевых направлений создания Системы – развитие наставничества педагогических кадров, которое является эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников.

Наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность в кратчайшие сроки. Педагог в роли наставника не только делится знаниями, но и отвечает на вызов времени, потому что образование в современном мире становится одним из основных факторов, определяющих успех личности в социуме.

История наставничества идет из далекого прошлого. Первым профессиональным наставником был древнегреческий Ментор. Этот герой древнегреческой мифологии был советчиком, пользовавшимся всеобщим доверием. Он стал примером мудрого и эффективного наставника.

Сократ главной задачей наставника считал пробуждение душевных сил ученика. Его беседы были направлены на то, чтобы помочь найти истину в сознании обучающегося. Его главное дидактическое достижение – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. О проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

В российской современной педагогической науке наставничество достаточно хорошо обосновано. О значимости наставничества в профессиональной деятельности писали Ю.В. Кричевский, О.Е. Лебедев, Ю.Л. Львова, А.А. Мезенцев, Н.В. Немова, В.А. Сухомлинский. Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления мы находим в работах Т.Г. Браже, В.М. Лизинского, Л.В. Масловой, И.В. Крупиной, Ю.Н. Кулюткина, А.П. Ситник, Т.В. Шадринной и др.

Целью наставничества в системе образования выступает воздействие на личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта, а субъектами – наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность и контролирующих организаций, сами наставляемые.

В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты. Наиболее перспективными подходами являются системный подход, комплексный и личностно-ориентированный подходы.

Все названные подходы нашли свою реализацию в государственном бюджетном образовательном учреждении города Москвы «Школа №1212 Щукино», которая на 100% укомплектована кадрами. Общая численность сотрудников ГБОУ «Школа №1212 Щукино» составляет 169 человека, из них педагогические работники – 105 человек. Четыре заместителя директора школы аттестованы на соответствие должности руководителя образовательной организации.

Среди учителей образовательной организации имеют звания и награды:

- награждены знаком «Почетный работник общего образования»-4 человека;
- награждены грамотой Департамента образования города Москвы -13 человек;
- награждены грамотой Департамента образования и науки города Москвы – 6 человек;
- награждены Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации – 10 человек;
- награжден грамотой «Благодарность Мэра Москвы» -1 человек;
- награжден званием «Почетный работник сферы образования»- 2 человека;
- награждена знаком отличия «За безупречную службу городу Москве»-1 человек.

Благодарность Департамента образования и науки города Москвы – 1 человек.

Все сотрудники школы имеют соответствующее образование для выполнения своих должностных обязанностей.

Таблица 1 – Оценка кадрового обеспечения.

Высшее образование	Среднее профессиональное образование	Стаж работы до 5 лет	Стаж работы свыше 30 лет	Возраст до 30 лет	Возраст от 55 лет
85%	15%	24%	29%	24%	16%

Из числа педагогических работников имеют высшую квалификационную категорию 21 человек (20%), 53 – первую квалификационную категорию (51%). В течение 2021г. педагогические работники школы прошли независимую диагностику в ГАОУ ДПО МЦКО по следующим направлениям:

- метапредметные умения (воспитатели и учителя начальной школы);
- диагностику в формате ЕГЭ (учителя основной и средней школы).

Три учителя школы являются экспертами ЕГЭ, заместитель директора – эксперт ОГЭ. В течение года прошли курсы повышения квалификации 44 человека. Педагоги активно работают на портале Московской электронной школы. Доля педагогических работников, разместивших свои материалы в МЭШ (после модерации), от общего числа педагогов – 30,3%. Грант за вклад в развитие МЭШ получил в 2021 г. Костиков М.Б.

Отличительные черты нашего педагогического коллектива – стабильность, работоспособность, профессионализм, инициативность, коллектив педагогов постоянно нацелен на новый, лучший результат. Применение новых технологий, форм и методов в системе нашего образовательного учреждения способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры.

Вместо традиционных методических объединений в школе работают педагогические проектные офисы, в которые входят учителя разных специальностей, с разным опытом работы, но заинтересованные в решении определённых задач. Приобретая навыки эффективной командной работы и понимая процессы

управления проектами в рамках образовательного комплекса, они умеют ставить и достигать SMART-цели и измеримые результаты. Эффективным считаем их умение управлять временем в рамках многозадачности (Time management). Таким образом, создается среда для формирования новых лидеров, ведь профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Список литературы

1. Бычков А.В. Научный потенциал педагогических работников: механизмы выявления и повышения / А.В. Бычков // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2020. – Т. 8, №6. – С. 46–52.
2. Золотарева Н.Н. Наставничество как фактор становления молодого педагога / Н.Н. Золотарева // Образование в современной школе. – 2012 – №8 – С. 9–11.
3. Кларин М.В. Дидактические исследования инновационных практик корпоративного образования / М.В. Кларин // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2022. – Т. 1, №3 (84). – С. 50–61.
4. Круглова И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И.В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – №1. – С. 25–27.
5. Международная научно-практическая конференция «Образовательное пространство в информационную эпоху» (2021 International conference «Education Environment for the Information Age» (EEIA-2021)): сборник научных трудов / под ред. С.В. Ивановой. – М.: ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО», 2021. – 608 с.
6. Наставничество в образовательной организации / сост.: С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина; под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
7. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение

дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

8. Осмоловская И.М. Взаимосвязь дидактики и педагогической практики / И.М. Осмоловская // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2022. – Т. 1, №1. – С. 30–42.

9. Селиверстова М.В. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях / М.В. Селиверстова, Д.А. Беляева // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – №3–2. – С. 110–116.