

УДК: 37

DOI 10.21661/r-559013

Айчувакова Е. Р., Зайцева Г. В., Пашина Л. А.

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСТВО

Аннотация: статья раскрывает современные формы наставничества, профессионального роста учителей в наставнической деятельности в дуальном образовании для подготовки современных рабочих, востребованных в регионе. Авторами представлены способы взаимодействия в наставнических парах, трансформация наставнических пар в целях поддержки наставляемых.

Ключевые слова: наставничество, дуальное образование, наставники, наставляемые, взаимодействие в наставничестве, востребованные рабочие, ролевые формы взаимодействия в наставничестве.

Образовательно-практическая деятельность технологического лица направлена на выявление профессиональных интересов в рабочих профессиях, востребованных в регионе, она выстроена в ключе дуального образования, которая предусматривает возможность сочетания освоения материала основной образовательной программы обучения в образовательном учреждении с профессиональными пробами на базах сетевых партнёров.

Одним из приоритетов системы дуального образования технологического лица является мотивация обучающихся на выявление своих предпочтений в области рабочих профессий, определение степени их востребованности для дальнейшего саморазвития.

Активное развитие инновационных методик приводит мировое сообщество в фазу перехода на новую степень развития, сопровождаемого множеством трудностей и проблем как для работодателей, так и для молодых специалистов. В образовании складывается новейшая парадигма подготовки современного члена общества, ориентирующая образовательную систему на подготовку лич-

ности иного типа, способной раскрыть свои умения, навыки, способности в развивающемся мире, обладающей способностью подстраиваться под актуальные требования инновационного прогрессивного общества. В образовательном учреждении необходимо формирование востребованных навыков, разделяемых на «мягкие» soft-skills: лидерство, харизма, интеллект, управление временем, эффективное взаимодействие с людьми, коллегами, талант и умение убеждать, дар ведения переговоров, владение эмоциями и «жесткие» hard skills: способность и умение выполнять конкретную профессиональную работу, результат которой можно проверить и измерить на основе знаниевых, профессиональных, технических, технологических, IT компетенций. Самоопределение ученика, организация его деятельности с целью становления требуют дополнительного взаимодействия с ним опытного наставника. Он в лице действует в условиях программ наставничества, поддерживающих стремления наставляемых. Поэтому в технологическом лице основной моделью наставнической деятельности признана модель «учитель – ученик» или «учитель – группа учеников», которая нацелена на развитие и становление как личности ученика, так и его знаний, навыков, компетенций в образовании. Непосредственно в наставничестве технологического лица роль педагога-наставника весьма значима, поскольку от взаимодействия с наставником зависит самоопределение и формирование личности наставляемого. В наставнической деятельности нужны люди, прежде всего ответственные, осознающие, что именно их деятельность дает возможность обучающемуся определить свое будущее.

Руководство и контроль наставнической деятельности в учебной организации осуществляет координатор-куратор, избранный из числа руководителей методического объединения, или заместитель директора, способный выбрать наставников из числа педагогов, одобрить сформированные пары в наставничестве и организовать их деятельность по взаимодействию в учебном заведении.

При создании наставнических пар куратору необходимо самым тщательным образом подходить к подбору наставников, которые станут носителями

ценностей и нормативов профессионального сообщества, представляя собой уникальную личность для подшефного. Поэтому, выявляя педагога как потенциального наставника, координатору следует учитывать, обладает ли он такими качествами, как:

- высокий уровень профессионализма, коммуникативность;
- способность бескорыстно мотивировать, вдохновлять других людей на позитивное отношение к работе и достижению поставленных целей;
- опыт анализа, оценки, структурирования и трансляции имеющегося опыта работы;
- готовность и умение создавать условия и рефлексивную среду для освоения педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;
- заинтересованность в успехах наставляемого, готовность принимать личную ответственность за неудачи и промахи;
- реализуемая потребность в саморазвитии, самообучении, самосовершенствовании.

Наставляемый как равноправный субъект наставнической диады закрепляется за наставником с учетом его личностных особенностей, выявленных профессиональных (компетентностных) дефицитов, интересов и потребностей. Между наставником и наставляемым должна быть психологическая и личностная совместимость, основанная на принципах добровольности, обоюдного желания наставника и наставляемого осуществлять деятельность, определяющую рост наставляемого.

Программы наставничества в лицее разрабатываются на основе созданного конструктора и являются универсальными для определенных компетенций, направлений. Наставник, беря за основу имеющиеся программы, составляет персонифицированный план взаимодействия и осуществляет деятельность на основании авторского плана, который является в свою очередь частью универсальной программы наставничества, в которой имеются описанные формы взаимодействия, инструментарий отслеживания результатов и др. [1, с. 4].

План взаимодействия корректируется в зависимости от выявляемых потребностей наставляемого.

Педагог-наставник в процессе взаимодействия с наставляемым воспитывает личность, способную к развитию, живо воспринимающую все новое, что происходит вокруг, находящуюся в постоянном образовательном и профессиональном росте, поэтому возникает вопрос постоянного совершенствования педагога-наставника.

В наставнической деятельности учитель становится примером, на который наставляемый равняется, стремится к сходству с ним в лучших проявлениях, и учитель-наставник должен стать достойным объектом для подражания наставляемым, для чего он сам должен создать собственную систему роста на профессиональном и педагогическом уровне.

Современная система развития общества, изменения парадигмы воспитания молодежи, повышение уровня знаний и навыков, необходимых для становления успешного человека будущего диктуют необходимость постоянного самообучения и самосовершенствования любому современному педагогу, тем более тому, кто берет на себя роль наставника, помощника в выборе жизненного направления профессиональной деятельности.

Достижения педагога проявляются прежде всего в передаче приобретаемого, накопленного опыта путем участия в конкурсах, проектах муниципального, регионального, всероссийского уровня, заключающихся в том числе в участии в проектах и публикациях в научных изданиях.

Постоянное взаимодействие в диаде приводит к возникновению профессионально-воспитательного конфликта, выявляющего дефициты педагога-наставника, требующие устранения. Часто учитель-наставник, в течение длительного времени находящийся рядом с подопечным, перестает замечать рост наставляемого, продолжая применять методы воздействия, приемлемые на более раннем этапе взаимодействия в диаде: формируется конфликт, который сам

по себе является способом роста и продвижения диады, но требует разрешения и переосмысления деятельности наставника.

Лучший способ деятельности в конфликте – оказание помощи наставнику путем его включения в модель «учитель – учитель».

Внутри модели «учитель – учитель» применяются следующие ролевые формы:

- опытный педагог – молодой специалист;
- педагог, имеющий успешный опыт работы в рамках программы «Одаренные дети», – начинающий педагог в рамках программы «Одаренные дети»;
- педагог новатор – консервативный педагог; педагог, принявший успешное участие в конкурсе профессионального мастерства – педагог, готовящийся к участию в конкурсе профессионального мастерства;
- педагог-психолог – педагог, работающий в конфликте.

На основании выявленных дефицитов создаются диада педагогов, в которой педагог-наставник в роли наставляемого получает помощь и в новаторстве, и в подготовке к участию в конкурсах, к публикационной деятельности, и психологическую помощь, что дает ему возможность продвижения на более высокий уровень в дальнейшей наставнической деятельности в модели «ученик – ученик» с внедрением в качестве куратора в деятельность наставничества в модели «ученик – ученик».

Молодые люди нацелены на получение общих и профессиональных знаний, формирование профессиональных навыков в ручном труде с использованием современных технологий для успешного самоопределения в будущем. Поэтому педагог-наставник должен стать примером саморазвития для своих подопечных, с продвижением в профессиональной деятельности, представлением своих достижений, постоянной корректировкой своей деятельности с целью профессионального роста.

Таким образом, наставник и наставляемый, опираясь на точки успеха друг друга, совершенствуются и поддерживают друг друга с достижением постав-

ленных целей, реальных результатов деятельности, взаимообогащающего роста в трансформации моделей наставничества.

Список литературы

1. Айчувакова Е.Р. Обоснование модели наставничества в условиях дуального образования, обеспечивающих раннее профессиональное самоопределение по сквозным рабочим профессиям / Е.Р. Айчувакова, Г.В. Зайцева, Ю.Ю. Курылева // Интерактивная наука. – 2022. – №9 (74). – С. 10–12. – DOI 10.21661/r-557754. – EDN PNSVTH.

2. Барышева О.П. Дуальное образование – как повышение качества профессионального образования и вовлечение бизнеса в образовательный процесс / О.П. Барышева, В.В. Вагина // Инноватика в современном образовании: от идеи до практики: материалы III Международной научно-практической конференции (Чебоксары, 5 ноября – 5 декабря 2017 года). – Чебоксары: Экспертно-методический центр, 2017. – С. 116–119. – EDN YRDCNC.

1. ***Айчувакова Елена Рафаиловна*** – заместитель директора по НМР МБОУ «Лицей №120 г. Челябинска», Россия, Челябинск.

Зайцева Галина Владимировна – учитель экономики МБОУ «Лицей №120 г. Челябинска», Россия, Челябинск.

Пашнина Любовь Алексеевна – учитель английского языка МБОУ «Лицей №120 г. Челябинска», Россия, Челябинск.
