(cc) BY

Грицай Александра Сергеевна
педагог дополнительного образования
Абрамов Антон Альбертович
педагог дополнительного образования
МКУДО «Центр технического творчества детей и молодежи»
г. Саратов, Саратовская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Аннотация*: в статье раскрывается понятие наставничество. На примере педагогического коллектива рассматриваются возможные формы взаимодействия между наставником и наставляемым, возникающие проблемы в ходе реализации наставничества, а также вариативность их преодоления.*

Ключевые слова*: наставничество, педагогическая среда, система образования, методология наставничества, педагогические компетенции, педагогическая практика.*

В год педагога и наставника одной из ключевых задач является выработка единого инструмента педагогической практики, который регламентирует пути взаимодействия и рычаги воздействия двух сторон процесса наставничества, а именно наставника и наставляемого. С учетом того фактора, что обе стороны процесса принадлежат к единой системе образования и вероятнее всего, находятся в одном педагогическом коллективе, данный инструмент приобретает степень обязательного к выполнению, в форме локального акта, – тем самым становиться более эффективным.

Если обратиться к определению «наставничество», то виден глубокий смысл в данном понятии с размытыми границами. Одним словом его можно определить, как взаимообучение. Для понимания конкретных инструментов, форм и границ наставничества приходиться заглянуть в правовые документы. Однако и в них понятие наставничества встречается фрагментарно и регламентирует в основном, финансовую сторону вопроса, зависящую от количества

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

нагрузки. Вариативность инструментов реализации наставничества остается самой регламентируемой стороной вопроса. Именно этот аспект и следует взять за основу при разработке педагогической практики. Ее скелетная форма может выглядеть следующим образом: определением компетенций и обязанностей наставника, определением обязанностей наставляемого, определением форм и инструментов их взаимодействия.

Для того, чтобы выбрать эффективный инструмент наставник должен обладать следующими компетенциями:

– профессиональным мастерством;

– лояльностью в организации рабочего процесса;

– умением мотивировать;

– авторитетностью;

– навыком оценки квалификации труда.

В ходе реализации программы наставничества над наставляемым, по рекомендации педагогического совета наставник должен придерживаться плана-графика для достижения наставляемым целей и задач.

Цели наставничества:

– формирование положительного отношения у наставляемого к педагогическому труду;

– оказание всесторонней помощи и поддержки для скорейшего вхождения в профессию;

– содействие в профессиональном росте с учетом персонализированного подхода;

– создания условий для повышения внешней и внутренней мотивации и профессиональной педагогической компетенции.

Задачи наставничества:

– согласовать с наставляемым и административным аппаратом индивидуальный план график профессионального сопровождения;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– осуществить комплексное методическое сопровождение формирования и совершенствования блоков профессиональных компетенций педагога : предметного, методического, психологического и коммуникативного характера;

– информировать о системе оценки качества;

– ознакомить с корпоративными традициями, приобщению к общественной деятельности и оптимизации процесса адаптации;

– привлечение к проектной, экспериментальный и инновационной деятельности.

Обязанности наставника:

– выполнять индивидуальный план професионального становления в сроки, определенные локальным актом и приказом руководителя;

– постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

– учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить сои взаимоотношения с ним;

– повышать свой образовательный и культурный уровень;

– своевременно отчитываться о выполнении индивидуального плана сопровождения.

Права наставника:

– вносить на рассмотрения методического совета предложения по совершенствованию работы связанной с наставничеством;

– знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы связанной с наставничеством;

– изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

– защищать свои профессиональные честь и достоинство;

– систематически повышать свой профессиональный уровень.

Для образовательной организации подходят традиционные формы наставничества:

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– педагог – педагог;

– руководитель образовательной организации – педагог;

А вот виды взаимодействия наставничества могут быть различными :

– один на один;

– в группе;

– дистанционно;

– ситуационно;

– краткосрочно или целеполагающее;

– резерсивно;

Для того, чтобы считать программу наставничества реализованной необходим следующий ряд действий:

– мониторинг результатов;

– рефлексия;

– поощрение наставник и наставляемого.

Список литературы

1. Распоряжение Мин. просвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2. Письмо Мин. просвещения России от 23.01.2020 №МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендациях»

3. Абдукодырова М.Н. Применение ситуационного анализа / М.Н. Абдукодырова.

4. Есенина Е. Ю. Наставничество в образовании:нужен хорошо заточенный инструмент / Е.Ю. Есенина, В.И. Блинов, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – №3. – С. 4–18. https://doi.org/10.24411/2307-4264-2019-10301. EDN XDEBKV

5. Бондаревская Е.В. Педагогическая культура как общественная и личностная ценность / Е.В. Бондаревская // Педагогика. – 1999. – №3. – С. 37–43.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

6. Гамезо М.В. Возрастная и педагогическая психология: учебное пособие / М.В. Гамезо, Е.А. Петрова, Л.М. Орлова; под общ. ред. М.В. Гамезо. – 2-е изд. – М.: Педагогическое общество России, 2009. – 512 с. – EDN PFWLNP

7. Гарет Л. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний / Л. Гарет. – М.: Баланс-Клуб, 2002.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)