

Яковенко Анна Васильевна

учитель

МБОУ «Специализированная школа №2

им. Д.И. Ульянова»

г. Феодосия, Республика Крым

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ И ПОДДЕРЖКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы организации системы наставничества в деятельности образовательных учреждений.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, формы наставничества.

Лучший способ приобрести умения и навыки – это взаимодействие человека с человеком в разнообразных формах лично значимой деятельности. Это взаимодействие отлично укладывается в рамки наставничества как особого типа отношений, в которых большую роль играет доверие, честность, профессионализм, надёжность, умение гармонично взаимодействовать на принципах сотрудничества.

Наставничество в истории педагогики – явление далеко не новое, оно имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения. Сегодня тема наставничества является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы»). Так, в рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70% обучающихся и 70% педагогических работников общеобразовательных организаций [2].

Целью внедрения Целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обуча-

ющихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов [1]. Разрабатывая и внедряя систему наставничества, необходимо учитывать специфические особенности образовательного учреждения. Прежде всего, то, что в учреждение приходят дети с разными образовательными возможностями и потребностями, уровнем самооценки и учебной мотивации, степенью подготовленности и опытом взаимодействия в социальной среде. Успешное прохождение всех этапов становления и развития личности обучающегося зависит от степени эмоциональной комфортности и доверительных отношений, которые можно обеспечить путём целенаправленного использования разнообразных форм взаимопомощи и поддержки. Остановимся на формах наставничества «педагог-педагог» и «ученик-ученик».

Итак, рассмотрим форму наставничества «педагог-педагог». В данной форме наставляемые формируются из числа: молодых/*начинающих* педагогов; педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва; педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; педагогов, *желающих повысить свой профессиональный уровень* в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.); педагогов, *желающих овладеть современными ИТ-программами*, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.; педагогов, находящихся в *состоянии профессионального, эмоционального выгорания*; педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

Данная форма наставничества имеет следующие модели взаимодействия.

1. Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний,

сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три – пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т. д.). Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого.

3. Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.

Особую роль в форме наставничества «педагог-педагог» в перспективе будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист». Одно из необходимых условий присвоения педагогу квалификационной категории «педагог-наставник» – многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества [4].

Организация наставничества по форме «ученик-ученик» способствует успешному освоению образовательной программы каждым ребёнком (и наставляемым, и наставником) вследствие усиления компонента индивидуализации образовательной деятельности, а также установлению доброжелательной атмосферы сотрудничества и снятию психологических барьеров. Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации. Основными задачами в процессе взаимодействия наставляемого и наставника является: помощь в реализации лидерского потенциала; улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов; развитие гибких навыков и метакомпетенций; оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

В процессе реализации программы по форме «ученик-ученик» при помощи методов педагогического наблюдения и анкетирования формируются пары обучающихся. В сложившихся парах обучающимися совместно с педагогами и куратором составляются индивидуальные планы (комплексы мероприятий). Наставническую пару объединяет не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему» или от «равного» к «равному» (когда в паре ровесники), но и умение строить социальные отношения, получать новые навыки, найти поддержку и друзей, почувствовать себя способным что-то совершить. Сегодня школа нуждается не в учителе, который доносит до ученика знания, а в наставнике, который может выяснить, как ученик может осваивать эти знания эффективнее всего, где его зоны роста, какими методами лучше всего можно восполнить пробелы, в какой форме материал усваивается лучше. Он должен помогать ученику САМОСТОЯТЕЛЬНО находить ответы на вопросы и осваивать новые навыки; он инструктирует, наблюдает, поддерживает опираясь на индивидуальность ученика, помогает ему найти идеальный маршрут, который бы позволил изучить предмет. Сегодня педагог – это прежде всего наставник [3].

Таким образом, проблема наставничества действительно очень актуальная. Наставничество – не просто передача социального опыта, а передача социального капитала, который составляет основу общества.

Список литературы

1. Акутина С.П. Актуальные проблемы развития наставничества: опыт и тенденции нового времени / С.П. Акутина, Т.В. Калинина // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – №4 (106). – С. 8–13. DOI 10.23670/IRJ.2021.106.4.063. EDN RDTVZW

2. Дипломатова З.Ю. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя / З.Ю. Дипломатова, В.Н. Иванов, Г.А. Александрова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2021. – №1. – С. 131–140. DOI 10.37972/chgru.2021.110.1.016. EDN GMFRVN

3. Тулякова В.В. Риски организации наставничества в школе / В.В. Тулякова // Молодой ученый. – 2020. – №24 (314). – С. 435–437 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/314/71698/> (дата обращения: 24.10.2023). EDN GVGVBK

4. Осипова Т.Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества / Т.Ю. Осипова // Концепт. – 2015. – №3. – С. 1–9.

5. Наставничество 21 века [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://opk1.ru/wp-content/uploads/2022/06/sbornik-statej-po-itogam-regionalnoj-nauchno-prakticheskoy-konferenczii_nastavnichestvo-21-veka.pdf (дата обращения: 20.11.2023).