

УДК 37

**Мухамадиева Алсу Гусмановна**

методист высшей квалификационной категории

**Нуруллина Гульнара Гильфановна**

методист

МБУ «Центр образования» НМР РТ

г. Нижнекамск, Республика Татарстан

DOI 10.21661/r-561814

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ**

***Аннотация:** в статье рассматривается вопрос о роли наставника как ментора, дидаскала, супервайзера. Авторами приводятся актуальные направления наставника в образовании по отношению к молодым специалистам, дивергенции моделей формы «учитель – учитель».*

***Ключевые слова:** принципы наставничества, систематическая деятельность, апперцептивные модели взаимодействия, эвентуальность навыков, мотивирование к самообразованию.*

У всех реформ, которые проходят в образование России имеется конечный пункт исполнителя – учитель. А если дело обстоит так, то педагоги должны «свободно плавать» в океане компетентностей, от которых будет зависеть всё образование современных школ.

Как профессионал, педагог идёт по двум направлениям: самообразование и участие в мероприятиях разного направления, которые касаются повышения квалификации. Для всего этого нужны самые оптимальные условия.

Главным помощником в этом является администрация ОО, педагоги-наставники, методисты, которые показывают слабость и силу намеченного пути, указывают и помогают продумать совокупность конкретных мер по их элиминации.

Принципы наставничества зародились задолго до развития греческой цивилизации. Это был древнейший институт человеческих взаимоотношений. Так, один из синонимов понятия «наставник» – «ментор» – уходит своими корнями в древнегреческую мифологию» [1].

Ещё в древние времена люди стали интегрироваться в группы для охоты и проживания и это становилось той опорой выживания, которую понимали *Homo sapiens*. Именно с тех пор и появился феномен ментора, который учил детей отличать съедобный предмет от несъедобного, показывал, чем на охоте пользоваться можно, а чем недопустимо...

Время шло вперёд, человечество развивалось, и это развитие сильно влияло на жизнь каждого представителя. С начала эволюции начали зарождаться новые профессии, обучиться которым без отточки определённых навыков было невозможно.

Педагогика России всегда выделяла проблему наставничества, уделяя ей особое внимание. К.Д. Ушинский писал: «Дело воспитания состоит именно в том, чтобы воспитать такого человека, который вошел бы самостоятельной единицей в цифру общества» и был бы готов к «самостоятельной жизни в обществе» [1].

Сегодня время мэтра затронуло предприятия, государственные службы, учреждения, ВУЗы. Именно в СССР с 1975 г. появились почётный знак «Наставник молодёжи», с 1981 г. – звание «Заслуженный наставник молодёжи РСФСР». Тогда государство чётко знало, что благодаря наставничеству любой сотрудник может быстро повысить свою квалификацию, а те, кто только пришёл в коллектив – быстрее в него влиться. Именно тогда было заложено сознание, что наставничество является залогом для успешной карьеры [2].

Россия сегодня – площадка дидаскалов с актуальным направлением в образование и профессиональную деятельность. Молодой педагог, приходящий в образовательную организацию после окончания ВУЗа, хорошо владеет всеми знаниями по своему предмету, понимает психологию и педагогику, но не всегда успешен в практике. И здесь на помощь приходит педагог-наставник – супервайзер. Их совместная работа – это дуэт, который может существовать только в

систематической деятельности, развивая у первого необходимое мастерство и опытность для педагогической активности. Менторинг принесёт больше пользы, если будет представлен в виде своего рода индикта, а не как единовременное мероприятие. Здесь самое главное привить интерес к инициации своих функций как педагога, показать корпоративную культуру учителя.

У специалиста-педагога очень важная миссия. Он должен обладать рядом качеств, работая с молодым специалистом. Должен владеть информацией о достижениях науки; следить за тем, чтобы весь процесс наставнической поддержки был нестандартно созидательным; уметь принимать чужую позицию: не только контролировать активность и действия молодого специалиста, но осуществлять диагностику и анализ, ориентируясь на его персональные особенности, профессионализм и коммуникабельность. Педагог-наставник – образец для подражания. Но здесь главное определиться с типом наставника: наставник-консультант, или наставник-предметник.

В дивергенции апперцептивных моделей формы «учитель – учитель» могут быть различия в зависимости от надобности самого наставляемого, особенностей той организации, где работает данный «дуэт» и, конечно же, от возможностей ментора. Это могут быть такие взаимодействия, как:

- «новичок – мастер»;
- «зажатый – лидер»;
- «физик – русист»;
- «современный – опытный»;
- «опытный предметник – неопытный предметник» [4].

Очень важен аспект посещения уроков: не только со стороны наставителя, но и молодым специалистом урока наставника, с целью изучения его опыта. Все производственные отношения этого дуэта должны содержать обратную связь, чтобы огонёк интереса к профессии не затух.

«Не менее важно самообразование. Здесь акцент педагога основывается на двух целях: исследовательской и практической» [3]. Логос и практика, полученные в общем деле с ментором, благотворны как для молодого специалиста,

так и для опытного мэтра, у которого появляется эвентуальность своих навыков и обогащения познаний, ресурсы работы в новом диапазоне.

Результат должен быть долгосрочным, система работы детальна, с чёткой скоординированной целью. Сведущий дидаскал не должен учить, он должен направлять и окрылять подопечного, побуждать мыслить и расширять метакогнитивный опыт своей работы. «Для обеспечения максимальной отдачи нужен путь эволюции, а не революции» [3].

Передача педагогического опыта от одного поколения к другому – это часть обыкновенной жизни педагогов. Наставничество помогает увеличить безупречную квалификацию молодого специалиста, освоить ответственную работу, избежать периода нерешительности, наладить коммуникацию так, чтобы она помогла мотивировать к самообразованию, раскрывая свою неповторимую субъективность.

Отменный наставник обладает комплектом знаний и реальных навыков, которые генерируют его как «эксперта», который умеет слушать, слышать, взаимодействовать, обладать эмоциональным интеллектом, эмпатией, навыками систематизации и планирования» [4].

«Позади каждого добившегося успеха человека стоит тот, кто заботился о его росте и развитии. Этим человеком является их наставник. Научить человека быть счастливым нельзя, но воспитать его так, чтобы он был счастливым, можно» [1].

Работая с научаемым педагогом, дидаскалы объединяются в плеяду профессионалов, которые работают над одной проблемой или в одном категориальном аппарате, у них появляется возможность обмениваться своей эмпирией как в виртуальных встречах, так и визави, воплощать себя и обтачивать свой профессионализм, опытность, информационную грамотность в кардинальные новации.

«Любая группа становится группой, когда она больше чем просто сумма своих составляющих» [6]. Ведь работа ментора может и бездействовать, если наблюдается атмосфера противоречий и противоборства, мнимое утверждение положения о тьюторстве и интеграция его способами административирования, либо полного безразличия.

Для того чтобы наши учреждения стали Ликейми, нам целесообразно собирать юных профессионалов и это возможно в случае внедрения действенных программ наставничества [5].

Обычные действия переходят в ранее не известные идеи: побуждают непрерывную практику и эволюционируют сотрудников. Именно здесь, независимо от обстоятельств, надо уметь «видеть» коллег, их места прогресса, способлять конструировать персональные «карты мыслей».

«Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, её «здоровье» [6].

«Учитесь, пока другие спят; работайте, пока другие отдыхают; будьте готовы, пока другие расслабляются, и мечтайте, пока другие плачутся» [7].

### ***Список литературы***

1. Научная Россия – электронное периодическое издание [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scientificrussia.ru/>
2. Википедия. Знак «Наставник молодежи» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Знак\\_«Наставник\\_молодёжи»](https://ru.wikipedia.org/wiki/Знак_«Наставник_молодёжи»)
3. Наставничество в образовании: современная практика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://kirovipk.ru/wp-content/uploads/2022/01/sbornik\\_materialov](https://kirovipk.ru/wp-content/uploads/2022/01/sbornik_materialov)
4. Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosolymp.ru/nastavnichestvo/images/material124.pdf>
5. Симак Л.П. Современные формы наставничества в дошкольном образовательном учреждении / Л.П. Симак, Н.В. Лиман // Наставничество: от модели к реализации: сборник материалов регионального форума (Севастополь, 2022 г.). – Севастополь: Институт развития образования, 2022. – С. 86–91 [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: [https://www.sev-iro.ru/files/18.12.2022-sbornik-materialov-foruma-nastavnichestvo\\_-ot-modeli-k-realizatsii.pdf](https://www.sev-iro.ru/files/18.12.2022-sbornik-materialov-foruma-nastavnichestvo_-ot-modeli-k-realizatsii.pdf)

6. Дэвид Митчелл – о писателе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.livelib.ru/author/19164-devid-mitchell>

7. Цитаты Уильяма Уорда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://citaty.su/citaty-uilyama-uorda>