

Осипова Марина Борисовна

канд. пед. наук, доцент

Нижнетагильский филиал

ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования»

г. Нижний Тагил, Свердловская область

преподаватель, заместитель директора

МБУ ДО «Детская школа искусств»

г. Нижняя Салда, Свердловская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СЛОЖНЫЙ И МНОГОГРАННЫЙ ПРОЦЕСС

Аннотация: в статье раскрыты некоторые актуальные проблемы реализации системы наставничества в образовательной организации, рассмотрены историческая ретроспектива и возможные пути взаимодействия участников данной деятельности.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, эффективное взаимодействие, творческий тандем.

*Наставничество – это инвестиция
в долгосрочное развитие организации...*

Дэвид Майстер

*Вечным законом да будет: учить и учиться всему через
примеры, наставления и применение на деле.*

Ян Амос Коменский

В современных условиях возрастает значимость скорости (уменьшение/ сокращение временных затрат) решения насущных задач в сфере образования, включая проблему привлечения и закрепления молодых специалистов. Одним из механизмов и условий, позволяющих реализовать это, является наставничество, которое обеспечивает достаточно быстрое профессиональное становление и адаптацию в трудовом коллективе молодого специалиста, практическое применение новыми сотрудниками системы профессиональных знаний, умений и

навыков на основе усвоение ценностей и особенностей корпоративной культуры конкретной образовательной организации.

Систему наставничества нельзя считать новой для отечественной педагогической мысли: слово «наставник», употребляемое в русском языке с середины XVII века, В. Даль трактует в своем словаре как «учитель или воспитатель, руководитель» [1, с. 474].

В России становление и развитие наставничества шло в двух направлениях как составных частей православной и светской культуры. Служитель культа был носителем нравственного опыта и христианских добродетелей, помощником духовного роста наставляемого. В светской культуре наставничество представлено в ремесленничестве, где роль наставника исполнял мастер, обладающий профессиональными навыками и соответствующей квалификацией, и в системе образования, где учителя демонстрировали гуманное отношение к обучающимся, занимая место родителей.

С начала XIX века в учебных заведениях российского государства даже вводится должность наставника, чьей прямой обязанностью стало наблюдение и изучение учеников, исправление их ошибочных действий, воспитание личностных качеств и преданности государству. Константин Дмитриевич Ушинский был убежден, что основное назначение наставника – только помогать обучающемуся постигать содержание особенностей изучаемого предмета, т.е. не учить, а лишь помогать учиться. Это позволяет утверждать, что еще в XIX веке были заложены первоосновы педагогического подхода к пониманию наставничества в практике российского образования (Н.Н. Булич, С.А. Рачинский, Д. И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и др.), а идеи педагогической поддержки и сопровождения индивидуального образовательного маршрута ученика надолго стали ключевыми в деятельности многих педагогов.

Существуя на протяжении нескольких веков, система наставничества получила мощное, но непродолжительное развитие в советский период, постепенно утратив свою актуальность и значение. С новой силой традиции наставничества «звучали» в XXI веке, решая проблемы воспитания и становления личностных

и профессиональных качеств школьников и молодых (новых) педагогов, адаптирующихся в развивающейся социокультурной среде образовательной организации. Подтверждением актуальности и важности темы наставничества в настоящее время стал приоритетный национальный проект «Образование», а инструментом его реализации – комплекс федеральных проектов («Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», «Молодые профессионалы», «Учитель будущего» и др.).

Исходя из образовательных потребностей и особенностей практики организаций дополнительного образования наиболее востребована форма наставничества «Педагог/преподаватель – педагог/преподаватель».

Нормативные документы по организации и реализации наставничества на уровне образовательной организации разрабатываются в соответствии с

– Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями;

– письмом Минпросвещения от 23.01.2020 №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

В число наставляемых из членов педагогического коллектива входят педагоги/преподаватели, являющиеся молодыми специалистами или проходящие адаптацию на новом месте работы, а также желающие овладеть современными программами, технологиями, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. п.

В список наставников включаются опытные педагогические работники/стажисты, имеющие достаточно высокие личностные и профессиональные результаты; готовые и способные транслировать свой успешный педагогический опыт, теоретические и практические знания, умения и навыки.

Основное назначение этой деятельности – развитие профессиональной компетентности и мастерства сотрудников посредством передачи культурных традиций через обеспечение связи поколений, повышения сплоченности и усиления мотивации коллектива. Кстати, созданию эффективного взаимодействия и полу-

чения результативности, близкой к оптимальной, в системе «наставник-наставляемый» будет способствовать увлеченность общей деятельностью или решением какой-либо проблемой.

В контексте современного менеджмента наставничество следует рассматривать как практическую и теоретическую помощь одного человека другому (непосредственно на рабочем месте) в процессах совершения профессионально значимых качеств, позволяющих осуществить переход на более высокий качественный уровень практико-ориентированных профессиональных знаний и навыков, педагогического мышления и сознания.

Когда молодой учитель переступает порог образовательной организации, в его «методической копилке» имеется набор знаний, умений и навыков; желание работать, но, наряду с этим, ему явно не хватает смелости, профессионального опыта и педагогической мудрости. Каждый из нас помнит этот непростой, но одновременно удивительно волнующий период своей жизни (целенаправленный процесс профессиональной адаптации), и просто замечательно, если рядом оказывается коллега, способный при необходимости поддержать или вдохновить, помогая преодолевать возникающие трудности и мотивируя на самосовершенствование и постепенное детальное освоение структурных элементов педагогической деятельности посредством практической и методической поддержки на рабочем месте.

Реализация системы наставничества в работе с молодыми или вновь прибывшими педагогами характеризуется как творческий тандем, позволяющий моделировать индивидуальный маршрут совершенствования и повышения уровня профессиональной компетентности как наставника, так и наставляемого.

Безусловно, заслуживает самого пристального внимания личность педагога-наставника как носителя системы определенных знаний, умений и навыков, накопленного опыта и духовно-нравственных ценностей, характерных для определенного коллектива, педагогического сообщества, корпоративной культуры. По мнению К.Д. Ушинского, воспитательное воздействие возможно только благодаря живой человеческой личности.

Обозначим набор качеств, которыми должен обладать наставник:

- уверенность в себе;
- стрессоустойчивость;
- коммуникабельность;
- толерантность;
- ответственность;
- пунктуальность;
- лидерство;

– компетентность в разных сферах деятельности (знание нормативных документов, определяющих деятельность образовательной организации; традиций и правил; обеспечивающих готовность и способность находить выход из любой неожиданной ситуации, ежедневно случающихся в образовательной практике).

В центре внимания и деятельности педагогической системы «наставник-наставляемый» три составляющих:

– личностные качества (лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента),

– методическая грамотность (знание и умение вести учебно-методическую документацию, проектирование урока в соответствии с современными требованиями, владение современными педагогическими технологиями),

– социальная адаптация (знание психологических и индивидуальных особенностей/возможностей обучающихся и умение моделировать собственную деятельность на этой основе, работа в составе творческих групп и др.) [2, 11].

Вывод: наставничество следует считать универсальной технологией, позволяющей передавать опыт и содействовать становлению профессиональных ценностей и компетентности на основе взаимообогащающей неформальной совместной деятельности.

Список литературы

1. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка / В. Даль. – В 4 т. Т. 2. – М.: Терра, 1995.

2. Методические рекомендации по организации формы наставничества «педагог – педагог» в образовательных организациях Магаданской области / сост.: Н.О. Баякова – Магадан: МОГА УДО ПО «Институт развития образования и повышения квалификации педагогических кадров», 2021. – 38 с.