

Савенко Римма Ринатовна

методист

МБУ ДО «Центр психолого-педагогического
и социального сопровождения»

г. Тула, Тульская область

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОГО ФУНДАМЕНТА РАБОТЫ С ТАЛАНТЛИВЫМИ ДЕТЬМИ

Аннотация: в статье анализируется необходимый набор различных компетенций педагога, который готов стать наставником для молодого коллеги в процессе специфической работы с категорией одаренных учащихся. Именно такой профессионал способен предложить помощь по вопросам совершенствования теоретических и практических знаний и в повышении мастерства. Данная тема также рассматривается с психологической точки зрения.

Ключевые слова: компетенция, профессионализм, наставник, опыт, педагогика, одаренность, взаимодействие, помощь.

С 2018 года в рамках национального проекта «Образование» наставничество занимает одну из главных ролей. И раньше у истоков профессионального пути каждого из нас был свой помощник, путеводитель, мудрый советчик, который заботился о нашем росте и развитии, помогал преодолевать трудности.

Наставник сейчас – это универсальный и разносторонний человек, который мотивирует начинающих специалистов, составляет совместно с ними планы развития, помогает им достичь поставленных целей.

Безусловно, между молодым специалистом и наставником должны зародиться отношения сотрудничества и доверия, и в результате должно сформироваться эффективное профессиональное поведение согласно культуре и традициям конкретного учреждения. Существует 4 психологических портрета начинающего специалиста:

1. Обладает всеми ключевыми компетенциями согласно профстандарту, а также и мощной мотивацией к действию.

2. У специалиста даже при недостаточной сформированности компетенций, но с высокой мотивацией к работе будет положительный прогноз по профессиональной адаптации. Наставнику с таким специалистом будет легко и просто работать.

3. Категория зоны риска, так как у них будут существенные пробелы в профессиональной компетенции, а главное – слабая мотивация в профессиональной деятельности. С данными специалистами реализация плана наставничества будет отягощена различными профессиональными дефицитами.

Важно не забывать об установлении эмоционального контакта, на первой же встрече презентовать друг друга – «кто ты», «кто я». Далее необходимо информировать молодого специалиста о целях и задачах взаимодействия, познакомить нового коллегу с традициями данного образовательного учреждения. Полезно будет наставнику составить психологический портрет своего подопечного (с этой целью во многих учреждениях созданы психологические службы, которые проводят специальные психодиагностические процедуры).

Не всегда отношения внутри наставничества бывают безоблачные, существуют тревожные факторы, по которым наставник может судить, что отношения зашли в тупик: активность, время и контакт.

Активность: уменьшение количества встреч с наставником, отсутствие предложений и инициатив со стороны молодого специалиста, уменьшение числа вопросов к наставнику.

Время: когда встречи становятся все короче, проходят вяло, либо у сторон появляется нехватка времени друг на друга. Это является фактором для пересмотра плана взаимодействия.

Контакт: наставник может сравнивать своего подопечного с другими молодыми специалистами. Факт сравнения в данном случае является не мотивирующим механизмом, а ослабляющим контакт между двумя сторонами.

Все вышеперечисленное становится особенно важным, когда речь идет о работе с одаренными и талантливыми детьми. Именно с этой категорией учащихся начинающему педагогу приходится особенно сложно работать. Современность предъявляет повышенные требования к качеству подготовки педагогов для работы с одаренными детьми, профессиональной компетентности в области выявления и развития одаренных детей; творческой организации образовательного процесса. К сожалению, в педагогических вузах нет отдельного направления подготовки будущих педагогов для работы с талантливой молодежью с учетом специфики и личностных особенностей данной категории. Именно поэтому большая доля ответственности возлагается на самых опытных и авторитетных наставников для обучения начинающих специалистов «на местах».

Какими же личными качествами и профессиональными навыками должен обладать такой современный, знающий, опытный помощник?

Во-первых, опытный наставник должен понимать психофизиологические особенности детей различной степени одаренности и в связи с этим уметь составлять индивидуальный маршрут развития ребенка, подбирать к нему особый «ключик» (к интеллектуально одаренным – один, к творчески одаренным – другой и т. д.). Важно учитывать, что существуют разные факторы развития одаренности, в частности, к внешним относится семья ребенка, его окружение, а также образовательная среда и в целом – общество.

Во-вторых, педагог-наставник знает, что потенциал ребенка необъятен, и часто он не всегда осознает свои скрытые индивидуальные возможности, а талантливый педагог всегда увидит талант в ребенке. И здесь задача опытного наставника – помочь молодому педагогу увидеть эту искру в ученике.

В-третьих, наставник должен обладать общекультурными компетенциями (гражданско-правовая культура, широкое мировоззрение, национальная толерантность).

В-четвертых, необходимы когнитивные компетенции (потребность в постоянном познании и самообразовании, системное мышление, способность развивать интеллектуальный потенциал).

И наконец, сильный, авторитетный и мудрый наставник имеет такие педагогические компетенции, как методологическая, педагогическое проектирование, способность применять современные образовательные технологии, владение ИКТ и др.

Только обладая всеми вышеперечисленными качествами и навыками, современный педагог-наставник сможет передать их своему молодому коллеге, стать для него навигатором в процессе нелегкой, но чрезвычайно интересной работы с талантливой молодежью.

Необходимо тщательно анализировать достигнутые успехи в ходе наставничества, а главным критерием анализа должен явиться характер наших межличностных взаимоотношений. Именно психологическая основа взаимоотношений молодого педагога и его старшего коллеги-помощника является успехом в целом наставнической деятельности для достижения наилучшего результата.

Список литературы

1. Вагин И.О. Наставничество / И.О. Вагин. – М.: Студия АРДИС, 2014. – 692 с.
2. Национальный проект «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам), 2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения: 04.04.2020).
3. Максвелл Д. Наставничество 101 / Д. Максвелл; пер. с англ. Ю.И. Герасимчик. – Минск: Попурри, 2009. – 160 с.
4. Тьюторство как новая профессия в образовании / Мин-во образования РФ; Ин-т образоват. политики «Эврика», Школа «Эврика-развитие». – Томск: Дельтаплан, 2001.

Rimma R. Savenko

methodist

МВИАЕ "Center for psychological, pedagogical and social support"

Tula, Tula Region

**THE PROFESSIONAL LEVEL OF A TEACHER-MENTOR
AS THE MAIN ELEMENT OF THE PERSONNEL FOUNDATION
FOR WORK WITH TALENTED CHILDREN**

***Abstract:** the necessary set of different competencies of a teacher who is ready to become a mentor for a young colleague in the process of specific work with a category of gifted children is analyzed. Such a professional is able to offer assistance in improving theoretical and practical knowledge and mastering skills. This topic is also considered from a psychological point of view.*

***Keywords:** competence, professionalism, mentor, experience, pedagogy, giftedness, interaction, assistance.*

References

1. Vagin, I. O. (2014). *Nastavnichestvo*. M.: Studiia ARDIS.
2. Natsional'nyi proekt "Obrazovanie" (utv. prezidiumom Soveta pri Prezidente Rossiiskoi Federatsii po strategicheskomu razvitiuu i natsional'nym proektam), 2018 g. Retrieved from <https://edu.gov.ru/national-project>
3. Maksvell, D., & Gerasimchik, Iu. I. (2009). *Nastavnichestvo* 101., 160. Maksvell;; Minsk: Popurri.
4. (2001). *T'iutorstvo kak novaia professiia v obrazovanii.*, . RF;; Tomsk: Del'taplan.