

Организация системы наставничества в школе как инструмент развития профессиональных компетенций педагога

Автор: Петрова Эльвира Александровна,
учитель английского языка
МБОУ Бондарской СОШ
Бондарского района
Тамбовской области

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток квалифицированных кадров, особенно молодых специалистов. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит задачу внедрить целевую модель наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. В федеральном проекте «Учитель будущего» прописано, что через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников.

Наставничество — этот метод адаптации к профессии, который может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры. Оно направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности, это одна из эффективных форм профессионального обучения. Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Цель наставничества – создание условий для развития и саморазвития профессиональной и индивидуальной творческой деятельности педагогов посредством оказания систематической адресной помощи с учетом потребностей и индивидуальных качеств наставляемых.

Наставничество может осуществляться в школе по разным формам, как в отношении молодых специалистов, так и педагогов, испытывающих трудности в работе, например, педагоги, желающие овладеть современными образовательными технологиями, цифровыми навыками. Взаимодействие «опытный педагог-молодой специалист» (поддержка опытного педагога для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы); взаимодействие «лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблемы» (конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических

талантов и инициатив); взаимодействие «опытный предметник-неопытный предметник» (в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной дисциплине). Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации педагогических работников.

Система наставничества складывается из следующих взаимообусловленных компонентов: заинтересованности организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников и запросов педагогов в повышении профессионального уровня. Педагог может повысить свой профессиональный уровень разными способами: путем самообразования, посещением курсов повышения квалификации, участием в конференциях, семинарах, посещением открытых уроков и мастер-классов у опытных учителей. Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки учителю.

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретически направленно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с педагогами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

во-вторых, развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Среди различных форм и методов методической помощи и поддержки педагогов наставничество обладает наиболее высоким потенциалом для осуществления персонифицированного сопровождения учителей, интегрируя его различные модели, уровни и методы. Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, педагогов, испытывающих трудности в работе, к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Организация системы наставничества – эффективный и результативный способ повышения компетентности педагога. Педагоги получают от наставника определенные знания, развивают навыки и умения, повышают свой профессиональный уровень и способности. В то же время учитель-наставник, обучая и помогая другому учителю, совершенствует свои профессиональные качества. Ведь не зря выдающийся французский писатель и философ Мишель Монтень сказал: «Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому».

Литература и информационные источники

1. Агаркова Е.И. Реализация технологии тьюторского сопровождения процесса повышения квалификации учителей // Методист. – 2009. – №8. – С. 14 – 17.
2. Базарнова Н.Д., Игнатьева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность // Вестник Минского университета. – 2018. – № 6. – С. 93 – 101.
3. Барыбина И. С., Лебедкина В. Б., Овсянникова Е. М. Наставничество как эффективная форма работы с молодым педагогом в образовательной организации // Актуальные исследования. 2022. №3 (82). С. 69-71. <https://apni.ru/article/3590-nastavnichestvo-kak-effektivnaya-forma-raboti>

4. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 4. – Ч. 1. – <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311>
5. Игнатъева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета, 2018. 140 с.
6. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя: Ярославский педагогический вестник №4 (109), 2019. 672 с.