

С.О.Борщева
(заместитель директора по УВР ГБПОУ «НТГХиП»)
Россия, Нижегородская область, г.Н.Новгород

Профессиональный рост педагогов через наставничество

В русском литературном и разговорном языке слово «наставник» стало употребляться с середины XVII века в значении «учитель, воспитатель», хотя история возникновения наставничества уходит корнями в далекое прошлое – древние люди в целях выживания столкнулись с необходимостью сохранения и передачи накопленного интеллектуального богатства своим сородичам и будущим поколениям. Во времена отсутствия интернета, компьютеров, книг, а возможно и письменности, наставничество было практически единственным способом передачи и освоения знаний, умений, навыков.

Описание феномена «наставничество» впервые появилось в текстах, повествующих об истории Древней Греции. Мифы Древней Греции содержат информацию о друге великого Одиссея по имени Ментор, которому Одиссей поручил заботу о своем доме, хозяйстве, а также наставничество в жизнедеятельности и воспитание своего сына Телемаха. Великий философ Сократ считал, что ученик и наставник должны находиться в равных положениях в своих спорах о поиске истины, а главной задачей наставника видел «пробуждение мощных душевных сил ученика». Проявление наставничества стало закономерностью эволюционного процесса, которое формировалось на протяжении жизни практически всех поколений человечества с эпохи первобытности

В начале XIX века в учебных заведениях Российской Империи была введена должность наставника. Его основной обязанностью было не только наблюдение за учениками, но и воспитание преданного самодержавно-монархическому строю молодого поколения. Наставники должны были «наблюдать и изучать своих учеников, поправлять их ошибки и внушать приличия и вкусы, и всем своим примером укоренять в их сердцах правила нравственности». Во второй половине XIX века оформился институт классного (гимназического) наставничества, который был закреплен законодательно.

В Советском Союзе институт наставничества получил распространение в начале 30х годов XX века. в системе профессионально-технического образования и производственного обучения, а с 1950-х годов наставничество приобрело характер массового движения. Воспитание молодого поколения «новых граждан» стало одной из главных задач государственной образовательной политики. Только люди с богатым жизненным опытом и высокой профессиональной подготовкой допускались к решению этих задач. Массовое проведение смотров, награждений и поощрений лучших членов движения наставничества получило в это время широкое тиражирование с целью пропаганды. Роль наставника в обучении подрастающего поколения и наставника-воспитателя в нем дисциплины и коммунистического отношения к труду и учебе значительно возросла. Наставничество использовали как одну из

форм методической работы в рамках помощи опытного учителя молодому учителю, позволяющей ему закрепить необходимые знания, умения, навыки и адаптироваться к новым условиям.

В 60-е годы в СССР феномен наставничества обрел свое современное понимание и назначение. С этого времени наставничество всерьез стало рассматриваться как одна из форм воспитания и профессиональной подготовки молодых учителей. Только самые авторитетные учителя, с богатым жизненным опытом и профессиональными знаниями становились наставниками молодых педагогов.

В 70-80-х годах каждый выпускник педагогического вуза проходил разработанную совместно со своим руководителем-наставником стажировку по индивидуальному плану. Цель такой стажировки состояла не только в адаптации молодого специалиста в новом педагогическом коллективе, но и в совершенствовании практических умений и навыков. За время такой стажировки молодой педагог под наблюдением своего наставника участвовал в различных направлениях педагогической деятельности, таких как: ведение уроков, общение с родителями учеников, участие во внеучебной деятельности и даже в планировании деятельности всей школы. Наравне с вузами и школами в процессе наставничества молодых педагогических кадров активно принимали участие районные и городские методические службы. Их участие в организации разнообразных консультаций, встреч, диспутов, конференций по конкретным методическим вопросам и общепедагогической проблематике в целом, приносило неоценимый вклад в организацию педагогических стажировок.

В то же время в конце 80-х – начале 90-х годов модернизация государственного устройства в нашей стране отразилась на системе образования. Как следствие всех изменений, институт наставничества был достаточно продолжительное время востребован незначительно, и только в последние годы он начинает возрождаться.

В последние годы в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина неоднократно подчеркивалась актуальность возрождения института наставничества: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

В Нижегородской области Целевая модель наставничества в профессиональных образовательных организациях реализуется на основании документов федерального и регионального уровней. В ГБПОУ «Нижегородский техникум городского хозяйства и предпринимательства» разработано Положение о наставничестве, в соответствии с которым система

наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах по следующим формам:

- "студент - студент";
- "педагог – педагог";
- "педагог – студент";
- "работодатель – студент".

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

С целью закрепления молодого специалиста, повышения его профессионального уровня и создания комфортной профессиональной среды для его адаптации в образовательной организации традиционно существует форма наставничества «педагог - педагог» (опытный педагог — молодой специалист).

Организационное взаимодействие наставника с молодым педагогом зависит от количества последних. При наличии значительного количества молодых специалистов в техникуме работает школа молодого (начинающего) педагога (педагогическая мастерская). При небольшом количестве молодых педагогов чаще применяют индивидуальные формы работы: посещение уроков и их совместный анализ, индивидуальное консультирование, помощь в организации открытых и дебютных уроков и т. д. Деятельность педагога-наставника направлена также на оказание помощи по ликвидации выявленных проблемных мест в профессиональной подготовке молодого педагога, участие в разработке УМК, формирование комплексного подхода к воспитательной работе, приобщение к корпоративной культуре, формам общения на учебном занятии, имиджа педагога, разрешения педагогических ситуаций, усиления профессиональной мотивации, формирования эмоциональной стрессоустойчивости и т.д.

Исторический опыт, особенно опыт советского времени, показывает, что в связке «педагог – педагог» основная роль отводится педагогу – стажисту. Традиционно считается, что именно он должен подготовить себе смену: обучить, поддержать, передать накопленный опыт и т.д. Но в XXI веке ситуация несколько меняется, ее уже не следует рассматривать с традиционного ракурса. В век информационных технологий в образовании молодые педагоги (педагогический стаж которых до пяти лет, возраст — менее 30 лет) имеют опять же свои преимущества перед опытными преподавателями и мастерами производственного обучения:

- новый взгляд на устоявшиеся вещи;
- быстрое и легкое освоение новых веяний, в том числе цифровых образовательных технологий;
- склонность к поиску педагогической индивидуальности;
- отсутствие страха осуждения за ошибки;
- адекватное восприятие критики со стороны администрации и коллег;
- готовность меняться и быстро обучаться;

– положение «на одной волне» со студентами.

И если наставничество – это процесс, который в некоторых формах заключается в передаче навыков и знаний от более опытного к менее опытному человеку. В других же формах он может представлять собой партнёрство для взаимного обучения между сверстниками или *людьми, имеющими разный жизненный опыт в связи с возрастом*, профессиональным статусом и т.д., то опытному педагогу будет весьма полезно общение и взаимодействие со своим наставляемым. И в этом случае молодой педагог и его наставник могут поменяться местами.

Рассмотрим некоторые точки взаимодействия.

1. В системе образования сегодня привычный образовательный контент должен приобрести цифровое воплощение, поэтому необходимостью стала разработка электронных образовательных ресурсов. Если с подбором учебного материала у педагогов-стажистов не возникает проблем, то оформление его в цифровой оболочке вызывает затруднения. В этом случае совместная разработка электронных образовательных ресурсов педагогом-стажистом и начинающим специалистом — один из аспектов наставничества по модели «педагог — педагог».

2. Еще одно направление наставничества — оказание помощи в организации образовательного процесса в дистанционном режиме с помощью мессенджеров: Skype, Viber, WhatsApp, ВК, Zoom. Молодые люди могут оказать помощь в освоении новых технологий проведения занятий педагогам – стажистам.

3. Также на примере молодежи педагоги-стажисты учатся устанавливать современные каналы связи со студентами и родителями посредством официальной группы в ВК, Инстаграм, Viber, WhatsApp для оперативной связи и организации продуктивной работы.

4. Аттестация педагогических работников предусматривает выбор цифровой платформы для разработки электронного портфолио или сайта педагога, оформление и наполнение его контентом в соответствии с современными требованиями, подбор учебно-методических материалов в электронном формате, оцифровка имеющихся на бумажных носителях материалов — вот направления действенной помощи педагогам-стажистам со стороны молодых специалистов.

Таким образом, как показывает опыт наставничества по модели «педагог — педагог» может строиться не только по направлению передачи опыта, педагогического мастерства от представителя старшего поколения к начинающему специалисту, но и наоборот. Наставничество — это процесс взаимодополнения, взаимообмена, выравнивания педагогических кадров, причем это взаимовыгодный процесс для обеих сторон.

Библиографический список

1. Богданова Л.Е., Решетникова Е.Ю. Наставничество: вызов времени или возрождение традиций советского периода //Образовательные технологии - 2020 - №4;
2. Медведев Я. В. Развитие феномена «наставничество» в педагогической науке и практике // Человек и образование URL: <http://ras.jes.su/human-edu/s181570410018647-6-1>;
3. Худолей Е.С. Современные формы наставничества. //Сборник XXVII Областной научно-практической конференции «Инновации в системе профессионального образования: современные формы наставничества» - Челябинск - 2020 г.