

УДК 373.3

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД СОВРЕМЕННОСТИ

Корчагина Д. В.,

Муниципальное автономное образовательное учреждение «Школа № 176»,

г. Нижний Новгород, Нижегородская область, Российская Федерация

E-mail: korchagina.dashenka@list.ru

Аннотация. Одним из решений проблемы профессионального становления и развития молодых педагогов является институт наставничества, который способствует профессиональному становлению молодого учителя. Условием возрождения и развития института наставничества в школе является формирование в обществе и школе культуры наставничества. Нами была рассмотрена необходимость организации работы учителей-наставников с молодыми специалистами. Определено понятие наставничества в образовательной организации.

Ключевые слова: наставник, наставничество, педагог, формы наставничества.

MENTORING AS AN EDUCATIONAL TREND PRESENT

D. V. Korchagina,

Municipal autonomous educational institution «School No. 176»,

Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod Region, Russian Federation

E-mail: korchagina.dashenka@list.ru

Abstract. One of the solutions to the problems of professional formation and development of young pedagogical institutes is mentoring, which contributes to the professional development of a young teacher. The condition for the revival and development of the institution of mentoring in schools is the formation of a culture of mentoring in society and school. We considered the need to organize the work of

teacher-mentors with young specialists. The concept of mentoring in an educational organization is defined.

Keywords: mentor, mentoring, teacher, forms of mentoring.

В современных условиях модернизации образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

Трактовки термина «наставничество» в литературе, как правило, описывают особенности конкретной ситуации и сложившихся взаимоотношений между наставником и его подопечным. В рамках данной статьи под наставничеством следует понимать индивидуальную работу с вновь принятыми работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, социокультурной адаптации в коллективе.

Наставник - это опытный педагог, который не только передает знания и опыт, но и помогает выстроить индивидуальную программу собственного развития, наладить взаимоотношения в классе и коллективе. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального мастерства.

Наставничество - вариант горизонтального развития карьеры учителя-наставника, ему передаются полномочия по возвращению молодых педагогических кадров, он осуществляет неформальное управление молодыми коллегами, реализуя преемственность знаний, культуры и традиций образовательной организации. Сегодня наставничество поддерживается на уровне образовательной организации, муниципалитета, проводятся конкурсы мастерства молодых учителей, наставников, совместные конкурсы наставников и наставляемых [2].

Наставничество становится трендом современного образования: организации привлекают квалифицированные кадры, обеспечивая с помощью наставничества передачу корпоративной культуры, успешную социализацию в профес-

сиональном сообществе, проектирование карьеры и реализацию проекта с постоянным сопровождением молодого педагога более опытным, преемственность поколений. Наставник для успешного выполнения своих обязанностей должен обладать целым рядом необходимых компетенций, он также нуждается в специальном обучении, а его деятельность - в сопровождении и оценке. Для составления полного портрета современного педагога-наставника, определения его сильных сторон, проблем и необходимых личностных качеств эмпирических исследований проведено недостаточно [1].

Важнейшей целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости.

Задачами реализации целевой модели наставничества являются:

- улучшение показателей организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- создание экологической среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности [3].

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной про-

фессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне[4].

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Для сообщества образовательной организации наставничество – это канал получения опыта. С помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи. Это чрезвычайно важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимобогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества.

Список использованной литературы

1. Барыбина, И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Школа – 2012. – №7. – С. 16-24.
 2. Игнатьева, Г. А. Тулупова, О. В. Инновационный технологический формат дополнительного профессионального образования педагогов // Педагогика и просвещение. - 2015. - № 4. - С. 359–372.
 3. Игнатьева, Г.А., Самерханова, Э.К., Сдобняков, В.В., Тулупова, О.В. Педагогическая инженерия: методологический абрис проекта Мининского университета // Вестник Мининского университета. - 2022. - Т. 10, №2. - С. 8.
 4. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
-

Информация об авторах:

Корчагина Дарья Владимировна, учитель начальных классов, Муниципальное автономное образовательное учреждение «Школа № 176»

Российская Федерация, 603159, г. Нижний Новгород, г. Нижний Новгород, ул. Карла Маркса, 17.

Поступила в редакцию / Received 20/11/2023.

Принята к публикации / Accepted 27/11/2023.

Опубликована / Published 04/12/2023.