

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Царёва А.В., Царёва Е.В.

МАОУ «Центр образования №13 имени Героя Советского Союза Н.А. Кузнецова», г. Тамбов
ranchina.anna@mail.ru,
careva-1@mail.ru

Аннотация. Рассматриваются особенности внедрения наставничества в систему российского образования. Акцентируется внимание на личностных требованиях к педагогам. Особое место уделяется модели наставничества в образовательной организации: структура, формы, приемы и методы работы педагогов-наставников. На опыте работы МАОУ ЦО №13 показана система работы педагога-наставника с подростками.

Ключевые слова: наставничество, педагоги-наставники, тандем, молодые специалисты, индивидуальный подход, позитивное решение проблем.

В конце 2018 г. в Российской Федерации был утвержден национальный проект «Образование», в котором особое место занимает Наставничество. Внедряя современные тенденции, российские школы меняют модель работы. Совсем в малых количествах сохраняется, но постепенно уходит в прошлое, модель, в которой учитель транслирует информацию, а ученики запоминают ее и воспроизводят. Образовательные учреждения познакомились с моделью коллективного кейсового обучения. Но современное Образование стремится к модели, которая предполагает постановку персональных целей для каждого ученика и поиск наиболее удобного способа проверки его знаний.

Наставничество же в этом контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Роль педагога в качестве наставника приобретает форму не только ретранслятора знаний, но и отвечает требованиям современных моделей образования.

Прежде чем говорить о важности роли наставника, необходимо выделить его основные характеристики. В первую очередь наставник должен обладать способностью к отбору информации, социальным интеллектом и способностью мыслить проектно, что позволит быть гибким, современным и легко адаптироваться к новым образовательным условиям. Кроме того, наставнику необходима способность мыслить нестандартно и глубоко, уметь работать в виртуальном пространстве и развивать в себе межкультурную компетентность.

В МАОУ «Центр образования №13 имени Героя Советского Союза Н.А. Кузнецова» г. Тамбова Наставничество внедряется как в начальном, так и в основном общем образовании.

В последние годы в образовательные учреждения все чаще стали приходить студенты и выпускники педагогического института ТГУ имени Г.Р. Державина. Специфические особенности учительской работы и профессиональные возможности молодого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Зачастую происходит отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому, конечно, молодым учителям нужна постоянная методическая помощь.

В начальном звене ЦО №13 наставничество приобрело форму совместного непрерывного сотрудничества опытных педагогов с молодыми специалистами. В среднем звене модель наставничества имеет две формы: педагог-наставник для молодых специалистов и педагог-наставник для подростков.

Система работа с вновь прибывшими педагогами имеет следующую структуру: к каждому учителю прикрепляется педагог-наставник, который курирует формы, методы и приемы преподавания. Молодые специалисты имеют возможность проконсультироваться по вопросам, касающимся обучения, воспитания учащихся, взаимоотношений с родителями, посетить уроки наставника, получить ответы на интересующие их вопросы.

Основным условием эффективности наставничества опытным специалистом является его готовность и желание к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать (своими открытыми урокам, эмоциональной поддержкой, методическими советами) раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, стараться привлекать его к участию в общественной жизни школы, содействовать развитию его творческих способностей и

профессионального мастерства. Большое значение уделять самообразованию и повышению квалификации, стремлению к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Работа педагога-наставника с подростками представляет собой комплекс мероприятий для учеников, которым нужен именно индивидуальный подход (подростки, имеющие проблемы в обучении, поведении, личностном развитии, либо одаренные учащиеся). Предполагается, что наставник должен общаться на равных, выслушивать детей, давать обратную связь, вдохновлять. Для проработки проблем педагогу-наставнику необходимо составить индивидуальную образовательную программу (план) или индивидуальный образовательный маршрут, которые позволят скорректировать эмоциональное состояние, форму поведения или предметные недостатки, которые западают у школьников.

Взаимодействие происходит индивидуально «тет-а-тет», участие является добровольным. Наставник подбирается таким образом, чтобы участникам было комфортно работать друг с другом. Период наставничества с молодыми специалистами обычно планируется на 1 учебный год. Период работы с подростком: 9 месяцев. В случае низких результатов работы, либо конфликтной ситуации, администрация находит другого наставника. Чаще всего его роль выполняет учитель-предметник, классный руководитель или педагог-психолог.

За время работы в паре педагог-наставник помогает подростку осознать свои возможности и потребности, жизненные цели, выявляет личностные и образовательные проблемы учащихся и барьеры, которые мешают им прийти к положительному результату. Педагогу необходимо построить работу так, чтобы он мог вдохновить и замотивировать подростков, помогая при этом сформировать веру в достижение своих целей и показывая реальные маршруты для их достижения.

Работа педагога-психолога, как наставника, представляет собой реализацию программы тренинговых занятий, мастер-классов, обучающих разрешению трудных жизненных ситуаций. Эффективность участия в программе наставничества оценивается через входную и итоговую диагностику.

Наставничество — серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Не стоит путать наставничество с тьюторством, менторством и коучингом, поскольку они решают разные задачи.

Литература

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дис к.п.н. Нижний Новгород, 2011. 24 с.
2. Родз Дж., Лян Б. и Спенсер Р.. Во-первых - не навреди: Этические принципы взаимоотношений наставничества молодежи // Профессиональная Психология: Исследование и Практика. 2009. № 40. С. 452-458.
3. Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. N 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/70833140/> (дата обращения 12.09.2022).