

Роль наставника в профессиональном становлении молодого педагога

В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает:

- как технология повышения качества образования, способная обеспечить достижение новых образовательных результатов как у будущих учителей, так и обучающихся образовательных организаций;
- как механизм адаптации молодых педагогов.

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию и происходит от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея.

С того времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, пользующийся всеобщим доверием, а наставничество ассоциируется с человеком мудрым, обладающим способностью научить, направить, часто являющимся образцом для подражания.

В V-III вв. до н. э. древнегреческие философы (Сократ, Платон, Аристотель, Ксенофонт и др.) пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил подопечного, помощь в «самозарождении» истины в сознании обучающегося [5].

Платон, Руссо полагали, что взаимодействие наставника и ученика - это сложное искусство общения в равном положении [8].

Особую роль наставничество приобрело в российской педагогике. В середине XIX в. К. Д. Ушинский установил прямую зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. По его мнению, «дело воспитания, состоит именно в том, чтобы воспитать такого человека, который вошел бы самостоятельной единицей в цифру общества», который был бы готов к «самостоятельной жизни в обществе» [2].

Из анализа литературных источников и практических материалов по теме следует, что наставничество всегда связывалось с профессионализмом, опытом, интеллектуальным потенциалом и уровнем личностных качеств наставника.

Наставничество как способ подготовки специалиста давно уже используется в сфере образования. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник» [7].

В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество как «звание, должность, дело наставника» [1].

Аналогично рассматривается понятие «наставник» и в толковом словаре русского языка С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой [6].

Таким образом, *наставничество* - это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой (служебной) деятельности [4]. Целью наставничества является создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию. Существенный вклад в разработку исследования роли наставника в профессиональном становлении молодого преподавателя внесли С. Н. Силина, И. Г. Столяр и др. [8].

Каким же должен быть сам наставник, чтобы обеспечить успешную адаптацию молодого учителя?

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).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

Необходимо отметить высокие требования к профессиональной компетентности педагога-наставника:

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.
2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.
4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.
5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.
6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Немаловажными являются также качественными характеристиками педагога – наставника:

- компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде;
- знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе;
- наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал»;
- умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
- способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
- педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников:

- 1.«Проводник». Обеспечит подопечному знакомство с системой общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном

управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

2.«**Защитник интересов**». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.

3.«**Кумир**». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.

4.«**Консультант**». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

5.«**Контролер**». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности учителя.
2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми учителями, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

Совершенно согласна с Е.А. Дудиной, которая определяет наставничество как «... двусторонний, взаимообогащающий, взаимонаправленный процесс, который необходим наставнику не менее, чем его подопечному» [3, с. 27]. В своей статье «Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура» автор ссылается на профессора Университета Колорадо К. Ямото, который использует метафору факела жизни. Наставник принимает его, оберегает и отдает своим преемникам. Факел продолжает гореть в других руках, следовательно, наставник продолжает жить в своих учениках, которые понесут его факел дальше. Тем самым возникает ощущение продолжения и бесконечности жизни [3, с. 27].

Список литературы

1. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 томах Т. 2 / В. И. Даль. - Москва : ОЛМА-ПРЕСС, 2001. - 1119 с. - Текст : непосредственный.
2. Днепров, Э. Д. Ушинский и современность / Э. Д. Днепров. - Москва : ГУ ВШЭ, 2007. - 232 с. - Текст : непосредственный.
3. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности : сущностные характеристика и структура / Е. А. Дудина. - Текст : электронный // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. - 2017. - Т. 7, № 5. - С. 25-36. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyi-vid-pedagogicheskoy-deyatelnosti-suschnostnye-harakteristiki-i-struktura> (дата обращения: 13.12.2022).
4. Дружинина, С. А. Сущность и содержание понятия «наставничество». Наставничество в современной образовательной практике / С. А. Дружинина, О. А. Сморгович. - Текст : электронный // Образовательная социальная сеть: nsportal.ru : [сайт]. - URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2019/10/20/sushchnost-i-soderzhanie-ponyatiya-nastavnichestvo-nastavnichestvo-v> (дата обращения: 02.02.2023).
5. Ксенофонт. Сократические сочинения : перевод с древнегреческого / Ксенофонт. - Москва : Мир книги ; Литература, 2007. - 386 с. - Текст : непосредственный.
6. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. - Москва : Азбуковник, 2006. - 941 с. - Текст : непосредственный.
7. Сморгович, О. А. Сущность и содержание понятия «наставничество». Наставничество в современной образовательной практике / О. А. Сморгович, С. А. Дружинина. - URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2019/10/20/sushchnost-i-soderzhanie-ponyatiya-nastavnichestvo-nastavnichestvo-v> (дата обращения: 01.02.2023). - Текст : электронный.
8. Столяр, И. Г. Наставничество на производстве: педагогические и организационные вопросы / И. Г. Столяр. - Москва : Знание, 1981. - 64 с. - Текст : непосредственный.