

**НУГУМАНОВА ЛЮДМИЛА НИКОЛАЕВНА
ШАЙХУТДИНОВА ГАЛИЯ АЙРАТОВНА**

ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», г.Казань

NUGUMANOVA LUDMILA, SHAIKHUTDINOVA GALIYA

State Autonomous Educational Institution of the additional professional education

«Institute of Education Development of the Republic of Tatarstan», Kazan

E-mail: lyudmila.nugumanova@tatar.ru; us-ipp-po-rao@mail.ru

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА
MENTORING AS A CONDITION OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE
TEACHER**

***Аннотация.** В статье авторы раскрывают содержание проекта по наставничеству, реализуемого в Институте развития образования Республики Татарстан. Проект направлен на формирование региональной системы развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия. Особое внимание в проекте уделяется профессиональному росту педагогов, организации повышения квалификации самих наставников.*

***Abstract.** In the article the authors reveal the content of the mentoring project implemented at the Institute of education development of the Republic of Tatarstan. The project is aimed at the formation of a regional system of development of mentoring activities of teachers and managers on the basis of network interaction. Special attention in the project is paid to the professional growth of teachers, the organization of professional development of mentors.*

***Ключевые слова:** наставничество, педагог, региональная система, профессиональное развитие.*

***Keywords:** mentoring, teacher, regional system, professional development.*

Наставничество в современной образовательной среде выступает уже не как феномен, а как одна из самых эффективных форм обучения молодых педагогов, способствующая их быстрой адаптации к профессиональной деятельности и «вхождению» в профессию.

Хорошо известно, что достаточно долгое время наставническая деятельность не осуществлялась, считалась ненужной и поэтому на какое-то время утратила свои позиции. Однако сегодня активно возрождаются механизмы обеспечения ее преемственности, развивается методология и научно-методическое обеспечение подготовки наставников в сфере образования.

Исследования и разработки по проблеме наставничества активно разрабатываются сегодня. Исследованы механизмы формирования профессионально-педагогической компетентности наставников (Круглова И.В., Плотникова А.Н., Черникова Е.А., Соколова И.И.); теоретико-методологические и методические основы наставнической деятельности во внутрифирменном и

корпоративном обучении (Бродский С.Ф., Богачева О.А. Масалимова А.Р.) и многое другое. Нами в настоящее время реализуется проект «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия», цель которого разработка и внедрение научно-методического обеспечения процесса подготовки наставников для системы образования в регионе на основе сетевого взаимодействия. Задачи:

1. Разработать концепцию региональной системы становления и развития педагогической наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия.

2. Создать и внедрить компетентностную модель современного наставника, включающая в себя блоки профессиональных, общекультурных и специальных компетенций, необходимых для осуществления педагогической наставнической деятельности в условиях ДПО.

3. Обосновать и реализовать модель и технологию сетевого взаимодействия наставника и учителя, способствующей проявлению профессионально-дополняющего сотрудничества наставников разных квалификаций с молодыми учителями, проявляющим интерес не только к своим профессиональным обязанностям, но и к другим сферам педагогической деятельности. [3]

В результате реализации проекта процесс подготовки педагогов станет адресным, мобильным и эффективным, поскольку он учитывает потребности молодых учителей и обеспечивает непосредственное участие наставника в адаптации учителя (воспитателя) к своей профессиональной деятельности.

Можно выделить основные направления деятельности ИРО РТ в данном процессе:

Логистическое сопровождение процесса наставничества предполагает определение базовых образовательных организаций для данного процесса, заключение соглашений между учителем и наставником, организацию анкетирования, ведение дневника наставника и т.д.

Ресурсное сопровождение наставничества обеспечивает создание программно-методической базы Школы наставничества, материально-технического и кадрового обеспечения деятельности.

Программно-методическое и кадровое обеспечение содействует разработке программы наставничества, процедур психолого-педагогической диагностики результатов данной деятельности, организации повышения квалификации самих наставников, корректировке рабочих программ дисциплин и профессиональных модулей, созданию методических материалов по наставничеству, обобщению российского опыта по организации наставнической деятельности.

Программа наставничества предназначена для молодых специалистов, которые начинают работать первый год и совершенно незнакомы с профессиональными обязанностями, или педагогов, которые завершили первый или второй год преподавания в школе и сталкиваются со сложностями в проведении занятий по своему предмету или общении с учащимися и родителями.

Рекомендуется, чтобы наставники и назначенные им подопечные преподавали разные предметы. Практика и исследования показывают, что, когда учителя одного предмета начинают анализировать занятие, фокус подсознательно направляется на содержание предметной области (приведенные примеры, вопросы, предложенные факты по содержанию темы и так далее), а не на методику преподавания или эффективности урока в целом. Часто наблюдается ситуация, когда внимание застревает на одной информации из предметной области и разные мнения педагогов, тогда теряется целостный анализ урока и возникают бессмысленные споры. К тому же, наставник, в первую очередь, является проводником ко всем сферам деятельности учителя и может пригласить одного из самых грамотных учителей школы по данному предмету на некоторые занятия.[2]

Рекомендуемый период активного наставничества начинается с августа и заканчивается в декабре. Таким образом, во время пассивного наставничества (с января по май) молодой специалист имеет возможность самостоятельно работать над собой и прибегнуть к совету своего наставника без полной зависимости от него.[1]

Основным механизмом реализации повышения квалификации наставников является созданная на базе института стажировочная площадка, целью которой является повышение качества образования, формирование профессиональных компетенций будущих наставников.

Вторым важным направлением является организация и участие социальных партнеров Института в работе стажировочной площадки для наставников в Республике Татарстан. В качестве социальных партнеров выступают школы республики, Российская академия образования

Создание на базе ГАОУ ДПО ИРО РТ стажировочной площадки позволит серьезно повысить качество практической подготовки будущих педагогов за счет внедрения наставнической деятельности в реальных условиях образовательного процесса.

Важнейшим результатом реализации проекта является разработка Программы наставничества, включающей выявление зон роста, внедрение механизмов сетевого взаимодействия наставника и учителя, способствующей проявлению профессионально-дополняющего сотрудничества наставников разных квалификаций с молодыми учителями, рефлексиию.

Проект будет реализован в четыре основных этапа. Можно выделить прогнозируемые результаты по каждому из них.

В результате реализации первого этапа создается локальная нормативная база наставнической деятельности, например: Положение о наставнике, Соглашение о совместной педагогической деятельности учителя-наставника и молодого специалиста, Положение о стажировке, Положение о стажировочной площадке, Программа наставничества. В настоящее время уже создана электронная площадка «Школа наставничества».

В результате второго этапа будет разработана и внедрена модель наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия, компетентностная модель современного наставника, включающая в себя блоки профессиональных, общекультурных и специальных компетенций, необходимых для осуществления наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия.

В этот же период будет активно разрабатываться и апробироваться учебно-методическое обеспечение наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия.

Итогом третьего этапа должна стать организованная и действующая на базе ГАОУ ДПО ИРО РТ стажировочная площадка по организации наставничества.

И на последнем этапе будет вестись коррекция программ, развитие электронной площадки при участии творческих, проблемных групп для осуществления научно-методической деятельности по проблеме наставничества.

Важным результатом функционирования электронной площадки будет формирование банка данных педагогической и психолого-педагогической информации в рамках проблематики наставничества, а также организация консультативной работы для педагогических работников в контексте наставнической деятельности.

Назначением проекта является развитие теории и практики осуществления процесса наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия. На теоретическом уровне предполагается концептуальная разработка вопросов современной модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия. На методическом уровне: разработка требований к конструированию содержания, выбору и разработке новых инструментов по наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия; создание учебно-методического пособия и методических рекомендаций.

Устойчивость проекта будет обеспечена разработанной методологической базой, основанной на обобщении и концептуализации теории и практики опыта успешного инновирования региональной системы наставнической деятельности. Разработанные учебно-методические комплексы позволят повысить эффективность и надежность наставнической деятельности за счет того, что концепция и технологии имеют открытый характер и имеют потенциал развития.

Таким образом, непрерывность и устойчивость проекта будет обеспечена широким распространением опыта через систему повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров, а также через электронную площадку «Школа наставничества».

Список использованной литературы:

1. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников. – Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2013. – 183 с.
2. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя/Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук.- Москва – 2007 – 27с.
3. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога /Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология. - Сборник научных трудов: - Ялта: РИО ГПА, 2018. – Вып. 60. – Ч.4. – С. 302-305