**Н.В. Смагина,**

**руководитель ШМО учителей-предметников**

**Наставничество как универсальная технология передачи опыта**

**АННОТАЦИЯ: в статье рассматриваются различные подходы к наставнической деятельности в рамках работы в школе. Влияние работы по наставничеству на профессиональный рост педагога.**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональный рост, наставничество, молодой специалист, педагог-наставник, саморазвитие.**

От профессионального роста педагога в большой степени зависит качество современного образования. Поэтому школа на данный момент нуждается в педагоге, способном к самоанализу, готового к решению проблемных ситуаций, принятию самостоятельных решений, владеющим современными образовательными технологиями, открытый новшествам и самосовершенствованию.

В школу приходит педагог высокомотивированный, готовый к выполнению новых трудовых функций, к творческой и инновационной деятельности, имеющий высокий уровень притязаний, замотивированный на профессиональный рост. Какое профессиональное развитие может ждать педагога в современной школе? И что же такое этот самый профессиональный рост?

Профессионального рост:

- процесс приобретения знаний, умений, способов деятельности, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность и решать стоящие профессиональные задачи. (Поташник М.М.)

- постоянное стремление педагога к саморазвитию и самосовершенствование, в основе которого заложена природная потребность в творчестве в работе с обучающимися. (Ямбург Е.А.)

- процесс преобразования педагогической деятельности, результатом которого является развитие профессионального мастерства, а ядром служит компетенция личностного саморазвития. (Жайтапова А.А)

Обобщая эти несколько определений, мы может сказать, что: профессиональный рост педагога представляет собой непрерывный многоаспектный процесс самосовершенствования, сопровождающийся качественными преобразованиями личности педагога, расширением спектра компетентностей. Куда же стремиться педагогу в современной школе? Первое движение – это возможность движения по вертикали (по иерархии должностей): директор, заместитель директора, учитель. Второй путь по горизонтали – категории, награды, звания и т.д.

Рассмотрим компоненты профессионального роста педагога:

Профессиональный рост включает в себя компоненты: личностный, предметный, функциональный, социальный.

Личностный компонент – развитие профессионально значимых личностных качеств. Учитывает уровень профессиональной деятельности, который может носить продуктивный (использование знаний в нестандартных условиях), репродуктивный (рассказываю то, что уже знаю) характер и может быть уровнем профессионального мастерства.

Предметный компонент – повышение уровня владения предметом деятельности; мониторинговые исследования, проверка качества образования, анализ результатов, рейтинг (школы, муниципалитет, регион).

Функциональный компонент – усложнение профессиональных функций: трансляция педагогического опыта (классная аудитория, практико-ориентированные семинары, мастер-классы, профессиональные конкурсы); публичная деятельность(выступления на методических объединениях, педагогическом совете, конференции, профессиональные (сетевые сообщества); издательская деятельность (уровень школы, муниципалитета, региона, федеральный уровень); научная деятельность: научная статья, монография, диссертация; должностное продвижение (молодой педагог, учитель, учитель-наставник, учитель-методист).

Пути профессионального роста: саморазвитие (самообразование), система профессиональной поддержки (курсовая подготовка, переподготовка); методическое сопровождение:создание корпоративной интеллектуальной образовательной среды (вовлечение в проектную деятельность и исследовательскую деятельность, апробация новых методик); функционирование методического центра (методические объединения,

методический совет школы); консультирование педагогов; наставничество (обмен опытом).

 Большую роль в становлении педагога имеет образовательная организация, которая имеет возможность встретив педагога, направить его по пути профессионального роста. С чего же начинается этот путь? Как и каждое путешествие с первых шагов, когда нужно помочь начинающему педагогу в приобретении знаний, умений, способов деятельности, развить стремление педагога к саморазвитию и самосовершенствование и далее способствовать преобразованию педагогической деятельности, результатом которого является развитие профессионального мастерства. Зачастую для успешного пути к успеху в профессиональной деятельности достаточно сделать первые уверенные шаги. Для совершения которых понадобиться опытный педагог-наставник. Откуда же берутся наставники? Как правило мы обращаемся к человеку более опытному, дольше проработавшему в образовательной организации, с которым у нас доверительные партнерские отношения. Наставник осуществляет передачу знаний, навыков молодому педагогу, предоставляет молодым коллегам помощь и советы, оказывает необходимую поддержку на пути профессионального роста. Наставничество помогает передать культуру профессии, нормы, требования и опыт накопленный конкретной образовательной организацией, познакомить с традициями, существующими в организации, что помогает быстрее сориентироваться молодому педагогу и успешнее реализовать себя на пути профессионального роста. Цель наставнической деятельности – помогать молодому специалисту адаптироваться в коллективе и оказывать своевременную помощь в профессиональном развитии. [2]

В практике работы школы наставничество своё существование не прекращало. Всегда вновь пришедшие сотрудники обращаются к более опытным за советами, с вопросами организационного характера, для ознакомления с традициями и нормами, существующими в организации, для восполнения профессиональных дефицитов. В нашей школе передача практического опыта работы происходит на заседаниях методических объединений, осуществляются консультации по возникающим вопросам учителей в течении учебного года руководителями ШМО, руководителем методического совета, работает школа молодого педагога, педагоги консультируются у коллег по возникающим вопросам. С недавнего времени наша школа переходит от формального наставничества к слаженной системе работы по проведению наставнической деятельности. Организуются рабочие группы, индивидуальные консультации, организуется работа в парах «наставник- наставляемый». Молодые педагоги в рамках групповой и коллективной работы имеют возможность ознакомиться с системой работы в школе, ведением документации, традициями работы. В школе организовано и виртуальное наставничество – создана методическая копилка, в которой содержатся основные памятки по работе, рекомендации, документы, необходимые для организации учебного процесса, коллеги в любой момент могут получить консультацию опытного педагога через сообщение и видеосвязь.

Традиционная форма наставничества применяется не только в отношении молодых специалистов, но и опытных педагогов, вступивших в новую деятельность или осваивающих новый вид деятельности. [1]

Групповое наставничество реализуются с группой педагогов, испытывающих схожие трудности. Реализация происходит на заседаниях ШМО, работе школы молодого педагога, в виде консультаций, в решении практических заданий.

Наставничество в сфере образования является в основном миссией по отношению к наставляемому. В процессе деятельности наставляемый передает определенные качества – духовные, физические, интеллектуальные. [1] Кроме восполнения профессиональных дефицитов наставник оказывает моральную и психологическую поддержку, создает мотивацию в преодолении профессиональных трудностей. Выбор модели наставничества для использования в практической деятельности основывается на принципе целесообразности. Принимаются во внимание многие вещи: потребности участников образовательных отношений и школы в целом; кадровый состав; готовность участников к наставнической деятельности, их мотивация; ресурсные возможности школы. В практике работы школы используются различные модели, которые могут сочетаться между собой, использоваться неформально, учитывая уникальные характеристики личности наставника и личности подопечного.

Система работы по наставничеству дает положительные результаты: педагоги быстрее адаптируются к условиям педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации, повышается эффективность воспитательного и образовательных процессов, эффективно внедряются педагогические практики с различным контингентом обучающихся, родителей. Система наставничества способствует профессиональному развитию и росту педагога.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки /– Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с.

2. Липатов, С. Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С. Е. Липатов // Национальные приоритеты России. – 2014. – № 2 (12). – С. 31–32.