**Наставничество как условие преемственности педагогических традиций в практике образовательно-воспитательной деятельности Трехпротокской школы Астраханской области**

И.В.Кучерук, В.Г.Архангельская

 Наставничество, оформившись как социальный институт в нашей стране в 60-е годы XX века, своего расцвета достигло в конце советской эпохи и охватило практически все сферы жизни общества, включая педагогическую деятельность. Молодой педагог в начале своей карьеры, как правило, неформально, оказывался под покровительством более опытного педагога, к которому мог обращаться в случае затруднений. Характер, длительность взаимодействия тандема наставник – начинающий педагог была ситуативно обусловлена и не имела в значительной части случаев четких временных границ и нормативной обеспеченности. Как правило, эти отношения строились на взаимопонимании, доверии, сотрудничестве [1,С. 88]

 Институт наставничества, развитый в советский период существования отечественной школы, в настоящее время находится в стадии возрождения в новых исторических условиях и актуальных для нашего времени требованиях к педагогическим кадрам. Современной школе требуется профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы.

 Стратегические приоритеты развития российской школы объективно ставят проблему адаптации молодых специалистов к современным требованиям и инновационным условиям педагогической деятельности. Кроме того, характерный для современной ситуации общественно-исторического развития резкий рост информации, постоянное обновление знаний, появление новых требований к компетенциям человека в будущем требует внедрения в систему образования современных технологий и методов преподавания. В свою очередь это предъявляет новые требования к кадровому потенциалу, что актуализирует тему настоящей статьи и данное направление исследовательской деятельности.

 Проблема современного понимания наставничества как специфического социокультурного явления связана, по нашему мнению, с его упрощенным пониманием как ситуативно обусловленного методико-педагогического сопровождения молодого учителя его более опытным наставником. Мы полагаем, что наставничество является более сложным и многоаспектным процессом, что помощь в конкретных педагогических ситуациях. Подобной позиции придерживаются и другие исследователи [2].

 При этом отдельные авторы, калькируя западноевропейский подход, акцентируют внимание на том, что в содержании наставничества присутствуют фасилитация, коучинг, консультирование, создание сети контактов. Другие исследователи, чью позицию мы разделяем, полагают, что наставничество в современных условиях представляет сложноорганизованный процесс соорганизации разных типов совместного действия (закрытого, обращенного, открытого) наставника и подопечного и разных планов наставнической деятельности и соответственно, ролей наставника (методист, навигатор, тьютор, коуч, разработчик, исследователь) [3,4] .

 Важным является вывод о том, что основная роль наставника заключается не столько в педагогическом сопровождении адаптации начинающего педагога к условиям конкретного образовательного учреждения и его атмосфере, сколько во «взращивании» в опекаемом личностных характеристик (ответственности, целеустремленности, добросовестности), в целом, необходимых для качественной и эффективной профессиональной деятельности.

 Представляется крайне интересным и перспективным высказанный С.И. Поздеевой тезис о том, что в течение первых двух лет начинающий педагог может работать не обязательно с назначенным наставником, но и сам выбирать его, исходя из собственных индивидуальных затруднений и обоюдных психологических характеристик. При этом, наставничество может носить «плавающий характер», т.е. наставнические функции может выполнять не один, а несколько опытных педагогов, способных оказать конкретную помощь в решении многоаспектных профессиональных задач. Иными словами современная система педагогического наставничества должна быть гибкой и мобильной.

 Настоящие выводы и базовые рекомендации стали основой для разработки и реализации концепции наставничества в МБОУ «Трехпротокская СОШ», которая в марте 2020 получила статус экспериментальной площадки ФИРО РАНХиГС» (Приказ ФИРО РАНХиГС «О присвоении статуса экспериментальной площадки ФИРО РАНХиГС» от 23.03.2020 г. №21/01-04). Коллектив школы работает над проблемой «Индивидуальная программа развития педагога и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций в условиях введения профессионального стандарта». Под наставничеством в самом общем смысле нами понимается в первую очередь персонифицированная поддержка развития профессиональной компетентности педагогов в условиях внедрения профессионального стандарта.

 Важно на первом этапе выявить проблемы, тревожащие начинающих педагогов. Беседы и проведенное анкетирование по выявлению мотивов и трудностей в освоении профессии, а также факторов, вызывающих неудовлетворенность работой, позволили сделать вывод о том, что молодых учителей беспокоит комплекс проблем. К ним относятся недисциплинированность учащихся на уроках, недостаточно развитое у молодых специалистов самообладание и выдержка; отдельные личностные особенности собственного характера, мешающие в работе, а также трудности в налаживании контактов с руководством (администрацией), коллегами и с родителями учащихся. К нетрадиционным способам получения первичной для организации экспериментальной деятельности информации относится проведенный контент-анализ эссе молодых педагогов на тему «Мой путь в профессию».

 Нормативной основой наставничества как многоаспектного соорганизованного процесса стали разработанные руководством и педагогами школы обязанности основных субъектов данного процесса – наставника и молодого учителя. Выстраивая систему работы с молодым специалистом, наставник должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост) [5,С.20].

 Помимо компетентности в сфере федерального и регионального законодательства в сфере образования представители обеих сторон должны изучить локальные акты, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой им должности. При этом именно на наставника возлагается обязанность ознакомить начинающего педагога с его основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю – предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, охраны труда и техники безопасности. Конечно, при этом наставник просто обязан своим личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива и в целом, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора начинающего учителя.

 По перспективному плану совместной деятельности наставник не только консультирует молодого педагога, но и посещает не реже одного раза в две недели его уроки с последующим их анализом. Отметим, что при анализе посещенного урока наставник обязательно делает акцент на позитивных сторонах проведенного урока и только после этого дает рекомендации по его более эффективному проведению. На этом уровне наставничества активно осуществляется передача неформализованного знания, не зафиксированного в нормативной документации и теоретической литературе и приобретаемого лишь с опытом.

 Важной составляющей коммуникативного взаимодействия в рамках сложившейся в МБОУ «Трехпротокская средняя общеобразовательная школа» системы наставничества является совместное составление наставником и наставляемым Плана профессионального становления молодого учителя, выполнение которого при постоянном консультировании контролируется наставником и вносятся в его Дневник. Результаты профессионального диалога и ход процесса адаптации молодого специалиста наставник периодически докладывает председателю методического объединения. В свою очередь начинающий педагог вправе вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством, знакомиться с различными документами, содержащими оценку его работы и давать по ним объяснения в случае необходимости.

 Помимо индивидуального консультирования и взаимодействия внутри методического объединения предметников, в школе по плану проводятся совещания при директоре, на которых обсуждаются и решаются актуальные общие проблемы начинающих педагогов, и таким образом, реализуется идея педагогической преемственности. Актуальными для молодых специалистов стали совещания по таким темам, как «Система наставничества как инструмент профессиональной компетентности педагога», «Современные образовательные технологии в учебном процессе», «Инновационный инструментарий педагогической оценки».

 По итогам совместной деятельности наставника и опекаемого в ее различных форматах создается Портфолио молодого педагога. В его содержании фиксируются творческие достижения начинающего учителя, приводится комплект документов, регламентирующих его деятельность, а также включаются результаты рефлексии его собственной деятельности по самообразованию и развитию. По нашему мнению, Портфолио способствует выявлению «точек роста» педагога, позволяет ставить и достигать выполнения новых профессиональных задач.

 Все приведенные направления деятельности и их инструментарий включены в работу общей для всех педагогов школы экспериментальную площадку «Школы наставничества». На базе данной площадки также действует постоянный семинар-практикум для молодых педагогов по таким темам, как: «Проектирование уроков, классных часов, родительских собраний», «Методические рекомендации по анализу и самоанализу уроков и инновационных форм учебных занятий», «Ведение современной школьной документации» (электронный журнал, личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники) и иным актуальным проблемам современной практики школьного обучения.

 Практика показала востребованность такой инновационной формы коммуникации наставника и молодого специалиста, как проведение Аукциона педагогических идей. В процессе проведения подобного аукциона начинающие педагоги выступают как теоретики, а их наставники дают оценку предлагаемым их опекаемыми способам и формам работы с позиции опытных практиков. Совместное обсуждение этих актуальных для обучения вопросов представляет собой встречу двух «потоков» позиций, мнений и безусловно, способствует сплочению коллектива и преемственности поколений учителей. Положительно также зарекомендовали себя в практике школы такие формы, как «Фестиваль открытых уроков» и мастер-классы «Учитель – учителю».

 Крайне важным является проблема оценки качества наставничества, которой уделяется особое внимание в условиях опытно-экспериментальной деятельности педагогического коллектива Трехпротокской средней общеобразовательной школы. Для определения индикаторов было проведено специальное исследование психолого-педагогической литературы данной направленности. Среди предлагаемого широкого массива способов изучения нами было акцентировано внимание на оценке эффективности наставничества молодым специалистом, а также на мониторинге деятельности начинающего педагога с включенным наблюдением.

 Для того чтобы оценить степень результативности наставничества, используется анкетирование, вопросы которого обычно сориентированы на определение степени полезности наставничества, оценку квалификации наставника, что позволяет влиять на деятельность наставничества и его качество. По нашему мнению, «включенное» наблюдение должно начинаться до помощи наставника, затем через две недели и наконец, повторно через 1-2 месяца. Следует отметить, что наставничество как целенаправленный двусторонний процесс имеет положительные последствия, как для опытного педагога, так и для начинающего учителя - первый развивает личные лидерские качества и совершенствует профессиональные умения, второй – легче интегрируется в профессиональную и социокультурную среду организации, усваивая в этом диалоге традиции и ценности педагогического сообщества.

 Обобщая вышеизложенное, отметим, что в новых условиях проблема «наставничества» не утрачивает своей остроты, в ней открываются новые грани и сегодня эффективно организованное педагогическое наставничество, являясь значимым социальным институтом, активизирует процесс передачи и ускорения социального опыта, установления преемственности поколений педагогов.

Список литературы

1. Малышева, И. В. Школа молодого педагога : программа / И. В. Малышева, Т. Н. Севергина, С. П. Прекин. – Гурьевск: МБУ «ИМЦ в системе ДПО (ПК) Гурьевского муниципального района», 2013. – 28 с.

2. Маслова Л. Помощь молодому учителю в профессиональном становлении // Методическая работа в школе. -2009. -№ 2.- С.

3. Поздеева С.И. [Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29109126) // [Научно-педагогическое обозрение](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34476496). 2017. [№ 2 (16)](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34476496&selid=29109126). С. 87-91.

4. Радостина Н.Б. Особенности педагогического наставничества в сравнении с наставничеством в других профессиональных сферах/В сборнике: стратегические направления развития образования в Оренбургской области. Научно-практическая конференция с международным участием. - 2017. С. 591-595.

5.Стыжных А.С. О[рганизация наставничества в сельской школе](https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17321023)
 // [Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=33728207). 2011. [№ 1](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=33728207&selid=17321023). С. 19 - 21.

Сведения об авторах

Кучерук И.В. – кандидат педагогических наук, доктор культурологии, профессор Астраханского государственного университета.

Архангельская В.Г. – учитель высшей категории, Почетный работник общего образования Российской Федерации, директор МБОУ «Трехпротокская СОШ»