**Наставничество в образовательных учреждениях – как фактор профессиональной компетентности педагогов**

Курджиева Эмма Борисовна,

учитель русского языка и литературы

МБОУ «СШ №1 имени Д.К.Байрамукова»

E-mail: kurdzhievae@mail.ru

**Аннотация**. Статья посвящена изучению процессов становления института педагогического наставничества, начиная с Древней Греции до современного образовательного пространства. Анализ наставничества представлен с позиции профессионального самоопределения как одного из важных факторов успешности процесса адаптации молодого педагога. В статье оговариваются преимущества наставничества, а также результаты. Перечисляются необходимые требования к профессиональной компетентности педагога-наставника, перечисляются качества, которыми должен обладать педагог-наставник.

**Ключевые слова:** наставник, молодой специалист, современный мир, год педагога и наставника.

**Mentoring in educational institutions - as a factor in the professional competence of teachers**

Kurdzhieva Emma Borisovna,

teacher of Russian language and literature

MBOU "Secondary School No. 1 named after D.K. Bayramukov"

E-mail: kurdzhievae@mail.ru

**Annotation**. The article is devoted to the study of the formation of the institution of pedagogical mentoring, from ancient Greece to the modern educational space. The analysis of mentoring is presented from the standpoint of professional self-determination as one of the important factors in the success of the adaptation process of a young teacher. The article discusses the benefits of mentoring as well as the results. The necessary requirements for the professional competence of a teacher-mentor are listed, the qualities that a teacher-mentor should have are listed.

**Key words:** mentor, young specialist, modern world, year of teacher and mentor.

Введение

Указ президента РФ В.В.Путина № 401 от 27.06.2022 года «О проведении в Российской Федерации года педагога и наставника» актуализирует вопросы, связанные с применением технологии наставничества в образовательных учреждениях. Существует государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года, в которой предполагается введение квалификационной категории педагога-наставника. В связи с этим тема наставничества в общеобразовательных учреждениях становится особенно актуальной.

Тема наставничества – является одной из центральных в нацпроекте «Образование». Это важнейшее условие в профессиональном становлении молодых специалистов. В любой профессии, как мы знаем, есть адаптационный период. Педагоги – не исключение. Одной из причин ухода молодых учителей из школы является дефицит профессионального опыта. Отток молодых специалистов из образовательного учреждения приходится, в основном, на первые пять лет.

Интересен тот факт, что в странах, где отток молодых педагогических кадров не является актуальной проблемой (это Япония, Гонконг, Сингапур), значительная роль отводится наставничеству, т.е. индивидуальному сопровождению молодых специалистов. Верно выстроенная технология сопровождения наставником молодого педагога, позволяет предотвратить профессиональное выгорание. Подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности должна представлять собой длительный и непрерывный процесс. Необходимо развивать у молодого педагога не только профессиональные, но и личностные качества, необходимых для носителя моральных, культурных ценностей.

Наставничество должно носить двухсторонний характер: с одной стороны, молодой педагог, который должен быть активным участником деятельности, с другой стороны - опытный наставник, желающий поделиться своими наработками, умеющий мудро направить молодого коллегу. Именно при таком взаимодействии начинающий специалист сможет полностью погрузиться в профессиональную деятельность.

К сожалению, в современной школе произошла утрата педагогических традиций наставничества. Часто деятельность наставников сводится лишь к формальному составлению плана наставничества и отчёта по этому плану, поэтому молодому педагогу приходится самому постигать сложные реалии школы. Но не всё так плохо. Во многих школах нашей республики всё-таки стараются помочь коллегам: школьные, городские методические объединения работают с молодыми педагогами.

Хотелось бы обратиться немного к истории наставничества. Институт наставничества сопровождал человека ещё с древнейших времён. Древние люди сталкивались с необходимостью сохранения и передачи накопленного опыта. Наставничество тогда являлось единственным способом передачи знаний, умений и навыков. В Древней Греции другом Одиссея является Ментор, которому Одиссей поручил воспитание сына. Именно эту историю рассматривают как начало формирования института наставничества в образовании. Описание феномена «наставничество» впервые появилось в текстах о Древней Греции. Великий Сократ «главной задачей наставника видел пробуждение мощных душевных сил ученика». Платон, ученик Сократа, отмечал, что наставником должен быть человек именно пожилого возраста, имеющий опыт, знания, готовый делиться этим.

В нашей же стране многие годы наставничество называли шефством. В советское время наставника считали уважаемым человеком. Известными наставниками в нашей стране были следующие великие педагоги: К.Д.Ушинский, Я.А.Коменский, А.С.Макаренко, Л.С.Луначарский и др. В работах великого педагога и исследователя К.Д.Ушинского говорится о том, что адаптация молодого педагога зависит от знаний и опыта его наставника. Он уделял большое внимание личностным качествам педагогов, наставников.

Институт наставничества приобрел характер массового движения в СССР примерно в пятидесятых годах двадцатого столетия. Это была одна из форм методической работы в рамках помощи опытного педагога молодому учителю. Эта помощь была направлена на то, чтобы молодой педагог мог довольно быстро адаптироваться к новым условиям. Наставниками становились только самые авторитетные учителя. Позже, каждый выпускник педагогического вуза проходил стажировку по индивидуальному плану. Молодой педагог под наблюдением наставника проводил уроки, организовывал диспуты, конференции, руководил различными внеклассными мероприятиями. Большое значение придавалось и методическим службам школы, города. К сожалению, в связи с переменами в обществе, в 80-90 годах институт наставничества практически перестаёт действовать. И только сейчас он начинает возрождаться.

Президент РФ В.В.Путин придаёт большое значение наставничеству в образовании: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

В современном мире наставнику мало быть опытным, квалифицированным педагогом. Необходимо постоянно совершенствоваться, развивать свой творческий потенциал, находится в постоянном научном и педагогическом поиске. Также современный наставник должен быть готов перенимать чужой положительный опыт, делиться собственными разработками, владеть информацией. Так как мир стремительно развивается, наставник не может стоять на месте. Это не застывшая фигура, а постоянно меняющийся, развивающийся человек.

Принимая на себя наставничество, педагог может открыть для себя ряд преимуществ:

* наставничество позволяет увидеть и наметить для себя новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
* это ещё и вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, возможно, и сам наставник может научиться чему-нибудь у коллеги, расширить свой арсенал навыков и умений;
* настоящий наставник всегда стремится к самосовершенствованию.

Результат от наставничества будет только тогда, когда работа ведётся планомерно и имеет конкретную цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для общеобразовательного учреждения.

Наставник обязан чётко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности образовательного учреждения. Наставник должен так разработать индивидуальную программу, чтобы помощь, оказанная молодому педагогу, принесла ощутимый результат. Наставник осуществляет диагностику, наблюдение и анализ деятельности своего подопечного. Наставник несёт ответственность перед руководством общеобразовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

На мой взгляд, современное наставничество существенно отличается от наставничества прошлых лет. Технологический прогресс вносит свои коррективы и в эту сферу деятельности. Сейчас у молодого педагога существует доступ к самым различным источникам информации. И наставничество, конечно, уже не является столь необходимым процессом. Однако во многих областях жизнедеятельности, в том числе и в образовании, необходим и ценен жизненный опыт, высокое мастерство. И здесь наставничество является обязательным элементом процесса передачи знаний, умений и навыков.

Для того, чтобы наставничество было достаточно эффективным, необходимо выявить потребности молодого педагога, выяснить уровень владения компетенциями. Самому наставнику тоже желательно придерживаться некоторых правил:

* не осуждать, а предлагать решение;
* не обвинять, а поддерживать;
* не утверждать, а советовать;
* работать в диалоге;
* не разглашать конфиденциальную информацию.

Заключение.

Наставничество - достаточно сложный процесс. Его можно рассматривать как форму профессиональной адаптации молодого педагога. Наставничество служит отправной точкой для дальнейших профессиональных исканий, способствует развитию и самих педагогов-наставников, помогает увидеть новые перспективы педагогической деятельности. Правильно**с**планированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим учителем.

Литература

1. Ичетовкина Н.М. История образования и педагогики /Н.М.Ичетовкина// Образование и воспитание №5 - 2015.
2. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога. Теория и практика образования в современном мире материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.).
3. Долгушева А. Н., Кадневский В. М., Сергиенко Е. И. Наставничество как педагогический феномен история и современность Вестн. Ом. ун-та. 2013. № 4. С. 264–268.