**Наставничество как инструмент инструмента для наращивания профессиональных компетенций педагога: актуальные** **направления, проблемы и пути их решения.**

Бирюкова Татьяна Александровна,

учитель английского языка

МБОУ «Средняя школа № 82»

г. Ульяновск

***Аннотация****: в статье автор затрагивает важные аспекты,* *характеризующие реализацию процесса наставничества в образовательных организациях на примере Ульяновской области. Особое внимание уделяется изменениям, которые касаются системы работы педагога-наставника в современных условиях модернизации образования. Автор предлагает пути выхода из проблемных ситуаций, в которых может оказаться педагог-наставник.*

***Ключевые слова****: институт наставничества,* *профессиональный рост,* *компетентностные и профессиональные дефициты,* *новый вектор*, *взаимообогащение.*

В настоящее время наставничество признано одним из самых важных и успешных методов в образовании, способствующих развитию профессионализма как наставляемого, так и самого наставника. Как известно, система наставничества была очень востребована, активно внедрялось во все профессиональные сферы и поддерживалось на государственном уровне в 70-80-е гг. XX века. К сожалению, в начале 90-х годов с переходом к рыночным отношениям произошла смена профессиональных приоритетов, и данная система постепенно стала терять свою актуальность. Модернизация системы российского образования дало новый толчок развитию наставничества. Президент России В. В. Путин неоднократно подчеркивал в своих выступлениях актуальность внедрения института наставничества и необходимость создания условий для его развития к 2024 году.

В рамках национального проекта "Образование" наш регион активно внедряет различные инновационные программы по поддержке педагогов, организует работу по профессиональному обучению и повышению квалификации педагогических кадров региона. В рамках реализации закона «О статусе педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ульяновской области» №109-ЗО от 25.09.2019г., учителя нашего региона, прошедшие серьезный конкурсный отбор, получили новый статус - педагог-наставник. Закон о статусе педагогических работников дал уникальную возможность педагогам - наставникам осуществлять свою деятельность не только в новых условиях, но и по новым правилам. Действие данного закона регламентируется Приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Еще один нормативный документ, где четко прописаны примерные формы и модель наставничества, методические рекомендации, оцениваемые результаты, портреты участников профессионального взаимодействия - это распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии наставничества».

Следует напомнить, что наставничество в системе образования - это форма непрерывного профессионального образования педагога и особая форма методической работы между опытным учителем и молодым специалистом, который только осваивает свои первые шаги в педагогике. Но не стоит забывать, что наставничество - это и универсальная технология, которая позволяет передать свой опыт, знания, сформировать новые навыки и компетенции через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Именно поэтому наставничество не теряет своей актуальности на протяжении многих лет, несмотря на ключевые изменения в системе образования в России в целом.

Согласно рекомендациям для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций, разработанным Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, система наставничества необходима во всех образовательных организациях, так как многие педагоги испытывают компетентностные дефициты. В «Индивидуальной программе развития и наставничества как инструмента для наращивания профессиональных компетенций педагогов» приводится следующая статистика: 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, который восполнит широкий спектр профессиональных дефицитов, а 25,9% педагогов сами готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы. И как доказывает практика, данная форма работы очень эффективна. Сегодня наставничество в России очень актуально и переживает новый подъем, данный метод организационно кадровой работы активно используется в рамках деятельности трудовых коллективов, в бизнесе, на государственной службе, как форма корпоративного обучения персонала. [4,с.26]

В истории российского образования всегда были яркие примеры наставничества. Так, например в XIX в. в элитных школах была введена должность «наставник», данный факт еще раз доказывает, что система наставничества всегда была в образовательных организациях в нашей стране, поэтому у учителей есть понимание, опыт и знания для осуществления данной деятельности. Так как институт наставничества – это естественным образом сложившаяся форма передачи знаний и опыта среди педагогов, то в каждой образовательной организации есть свои особенности тенденции.

В нашем регионе система наставничества реализуется на протяжении многих лет, но с момента вступления в силу закона «О статусе педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ульяновской области» получила новый вектор и развитие. Если говорить о ключевых изменениях, которые затронули наставничество то, существенным отличием от привычной системы стало то, что, теперь педагог-наставник может осуществлять наставничество не только по своему предмету, как это было ранее, а сразу по нескольким направлениям. Согласно адресному запросу молодого педагога, наставник может оказывать профессиональную поддержку по таким направлениям как предметная деятельность, аттестация педагогических работников, классное руководство и подготовка к профессиональным конкурсам. Это позволяет педагогам – наставникам выбрать именно то одно или несколько направлений, где они могут продемонстрировать весь свой профессионализм и добиться хороших результатов со своим наставляемым.

Еще одно изменение, которое существенно влияет на результат совместной работы между наставником и молодым педагогом, это число наставляемых лиц. За учителем в образовательной организации обязательно закрепляются не менее 3–х наставляемых лиц согласно приказу Управления образования и школы. Следует обратить внимание на то, что в положении о наставничестве четко прописан механизм замены наставляемых лиц. Если молодой педагог увольняется из образовательной организации, или его стаж работы составляет более 3-х лет или возраст более 35 лет, то педагог-наставник должен сообщить об этом администрации школы, и приказом по школе за ним закрепляется новое наставляемое лицо. Необходимо заметить, что количество наставляемых лиц у одного наставника может быть увеличено, но при соблюдении одного условия - желания самого наставника. К сожалению, пока не во всех школах города и области работают учителя, имеющие статус-педагог-наставник, следовательно, возникает дефицит в квалифицированных педагогических кадрах. Но здесь важно отметить, что весь отчетный материал педагог – наставник ведет только по трем наставляемым лицам, официально закрепленным за ним на основании приказа. Остальные наставляемые могут принимать активное участие во всех мероприятиях.

Важно понимать, что хотя деятельность педагога-наставника и регламентирована определенными рамками, он имеет творческую свободу при разработке и составлении рабочей программы и плана работы со своими наставляемыми. Наставник сам по своему усмотрению выбирает формы и формат проведения мероприятий. Например, в эпоху распространения коронавирусной инфекции COVID-19 наставники вынуждены проводить многие мероприятия в онлайн режиме или использовать гибридный формат, совмещая онлайн и оффлайн режимы. Независимо от условий проведения мероприятий, педагогу - наставнику следует учитывать в своей работе такие важные факторы, как направления деятельности и количество часов, выделенных на ту или иную деятельность. За год каждому педагогу-наставнику необходимо выработать 410 часов по следующим направлениям: проведение консультаций, образовательных мероприятий, обеспечение сопровождения в профессиональных мероприятиях, организация и проведение семинаров (заседаний творческих лабораторий, профессиональных клубов), посещение и анализ образовательных мероприятий, обеспечение ведения сайта (страницы, блога в сети «Интернет»).

Не менее значимое изменение в деятельности наставника - это обязательный ежегодный отчет. В течение года учитель ведет журнал, куда записывает все проведенные мероприятия согласно плану, а в конце года сдает аналитический отчет о проделанной работе с наставляемыми лицами. Очевидно, что в таких условиях, доля ответственности педагога за свою деятельность существенно возрастает, так как при нарушении данных условий, педагог-наставник может лишиться своего статуса.

Важно, что в эпоху цифровизации и информатизации деятельность педагога-наставника становится более прозрачной и открытой, так как она постоянно освещается на официальном сайте школы или личном сайте педагога. Аналитический отчет педагога-наставника находятся в открытом доступе, а это значит, что любой учитель, родитель или ученик может ознакомиться с ним на сайте образовательной организации. Такая форма отчетности дает возможность будущим кандидатам на получение статуса педагог-наставник и наставляемым лицам видеть работу педагога-наставника и осознавать всю ответственность.

К актуальным изменениям можно отнести так же и то, что теперь деятельность педагога-наставника выходит за рамки одной образовательной организации, так как педагог проводит различные мастер-классы, творческие мастерские для молодых педагогов города и области, участвует в съезде наставников, акциях, методических лабораториях, образовательных экспрессах, советах и других образовательных мероприятиях. Педагоги-наставники, работающие в образовательных организациях города, например, могут курировать молодых педагогов области и наоборот, то есть, нет территориальной привязки к одной школе, как это было ранее. Такая мобильность и разно плановость в работе педагогов-наставников значительно расширяет их возможности, а, следовательно, способствует их непрерывному профессиональному росту, наращиванию профессиональных компетенций, потому что как сказал знаменитый философ Древнего Рима Луций Анней Сенека: «Уча других, мы учимся сами», то есть происходит взаимообогощение между наставником и молодыми педагогами. Для иллюстрации этого примера, можно взять уровень владения современными информационными технологиями. Несомненно, молодое поколение покажет более высокий уровень владениями некоторыми сервисами в социальных сетях или образовательными платформами. Это значит, что молодой педагог тоже может научить своего наставника как правильно вести личный блог или как освоить новый сервис. Такое партнерство и взаимообогощение ничто иное, как наращивание профессиональных компетенций наставника и наставляемого.

Нельзя не согласиться с тем фактом, что наставничество было и остается весьма востребованным методом обучения и развития педагогических сотрудников и важным элементом корпоративной культуры. Но на современном этапе развития образования, наставничество претерпевает существенные изменения. Усложнение задач наставничества в связи с необходимостью решать разноплановые задачи сопровождения молодого специалиста приводит к распределению функционала наставника среди нескольких опытных специалистов и, соответственно, к переходу от индивидуального характера отношений наставника и молодого к взаимодействию группы наставников с молодым педагогом. Так как иногда один педагог не способен решить весь спектр проблем молодого специалиста. В этом случае задача педагога-наставника выявить все проблемы и привлечь для их решения сотрудников школы, например, педагога-психолога, заместителя директора по УВР, социальной или методической работе, то есть осуществлять не только методическое, но и психологическое сопровождение. Как мы видим, любая совместная деятельность между педагогом-наставником и молодым педагогом приводит к наращиванию профессиональных компетенций.

Но не стоит забывать, что педагог-наставник в своей деятельности может столкнуться с рядом проблем. Первая проблема - это так называемый, человеческий фактор, когда недостаточное осознание наставляемым лицом механизма наставничества, приводит к тому, что молодой педагог считает, что педагог-наставник должен все делать за него, а не оказывать методическое сопровождение и консультирование. В результате такой ситуации может возникнуть конфликтная ситуация между наставником и наставляемым, что существенно повлияет на их дальнейшее продуктивное сотрудничество. Отсюда вытекает другая проблема, плохие взаимоотношения между учителями или даже личная неприязнь, это существенно влияет на результативность совместной работы, поэтому при выборе наставляемых лиц нужно учитывать характер взаимоотношений между педагогами. Одно из условий результативной работы- благоприятный психологический климат

Нельзя исключать и недостаточную компетентность педагога-наставника в отдельных направлениях работы, например, конкурсном сопровождении. Если педагог-наставник сам не никогда не принимал участие в конкурсах профессионального мастерства, то ему достаточно сложно подготовить на высоком уровне конкурсанта, изъявившего желание участвовать. При решении данного вопроса, педагогу-наставнику следует повышать свой профессиональный уровень, а следовательно, наращивать свои профессиональные компетенции и по возможности, самому принимать участие в конкурсах профмастерства или же привлекать для подготовки конкурсанта коллег-победителей и призеров различных конкурсов.

В век высоких технологий и скоростей, временной ресурс так же является первостепенной проблемой. Например, из-за большой учебной нагрузки учителей, работы с классом, родителями, внеплановых совещаний, болезни, личных проблем, запланированные мероприятия могут быть сорваны или перенесены на другое время, это значит, что другая работа не сможет быть выполнена в полном объеме и на хорошем уровне. Технология тайм менеджмент может помочь наставнику правильно распределить свое время и силы на выполнение разных задач, и впоследствии, обучить своего наставника этой полезной технологии. И мы опять говорим о наращивании профессиональных компетенций педагогами.

Нельзя не остановиться на еще одной значимой проблеме. Так как педагог-наставник, прежде всего работник определенной образовательной организации, администрация школы может давать ему дополнительные, часто срочные задания, на которые он тратит время, отрывая его от ранее запланированных образовательных мероприятий. В результате чего эффективность сотрудничества между наставником и молодым педагогом падает и даже может и привести к формальному подходу при выполнении своих обязанностей со стороны наставника. Так как педагог-наставник будет в приоритетном порядке выполнять поручения администрации школы, а по остаточному принципу все остальные поручения и обязанности. Самым разумным решением в данной ситуации будет не идти на открытый конфликт с администрацией, а поговорить и объяснить, что запланированные мероприятия нет возможности отменить или перенести и делегировать свои полномочия коллеге.

И в заключение, хотелось бы затронуть такую серьезную проблему, как профессиональное выгорание. Она может, как самого педагога-наставника, так и наставляемых лиц. Наставник не сможет помощь наставляемому преодолеть трудности и успешно адаптироваться в коллективе, так как он в этом не заинтересован в силу апатии и равнодушия, а возможно проблем в семье. Как вариант, можно предложить наставнику и молодым педагогам какое-то совместное мероприятие за рамками школы. Это может быть поход, поездка, прогулка по лесу или парку, поход на выставку, кино, театр, музей. Совместно пережитые эмоции помогут сблизиться отвлечься от рутины и самое главное, помогут переключить внимание. А планы на будущее будут хорошей мотивацией для планирования деятельности.

Резюмируя все вышесказанное, можно сделать следующий вывод, что система наставничества в образовательной организации строится на взаимодействии и взаимной ответственности всех участников процесса. Необходимым условием успешной реализации системы наставничества является тщательное планирование и подготовка среды образовательной организации для ее внедрения. Но можно с уверенностью сказать что, несомненно, наставничество способствует непрерывному профессиональному росту, как наставника, так и молодых педагогов, которые получают бесценные жемчужины педагогического опыта, наращивания тем самым все новые и новые профессиональные компетенций. Доказательством успешной реализации закона «О статусе педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ульяновской области» служат внушительные результаты, достижения и победы, которые демонстрируют молодые педагоги под чутким руководством своих опытных наставников, которые мы видим в нашем регионе

Список литературы

2. Емельянцева, М.В. Концессионное соглашения – новый вид сотрудничества с государством / М.В. Емельянцева // [Электронный ресурс] / Режим доступа: www.naryishkin.spb.ru

1.Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» // [Электронный ресурс] / Режим доступа [//www.consultant.ru/document/](http://www.consultant.ru/document/)

2. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии наставничества» // [Электронный ресурс] / Режим доступа [//www.consultant.ru/document/](http://www.consultant.ru/document/)

3.Закон «О статусе педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ульяновской области» №109-ЗО от 25.09.2019г. // [Электронный ресурс] / Режим доступа [//www.mo73.ru/news/sobytiya/zakon\_o\_statuse\_pedagogicheskikh\_rabotnikov/](https://www.mo73.ru/news/sobytiya/zakon_o_statuse_pedagogicheskikh_rabotnikov/)

4. Бондалетов В.В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом –Материалы Афанасьевских чтений. В.В.Бондалетов //М–2019.С-26. 11-14.// [Электронный ресурс] / Режим доступа :// www cyberleninka.ru/article/

5. Игнатьева Е. В., Базарнова Н. Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? «Вестник Мининского университета. –/Е.В.Игнатьева.,Н.Д.Базарнова// 2018.с // [Электронный ресурс] / Режим доступа :// www cyberleninka.ru/article/

6. Никитина В. В. Роль наставничества в современном образовании Отечественная и зарубежная педагогика– /В.ВНикитина//.2013. –С. 50. // [Электронный ресурс] / Режим доступа :// www cyberleninka.ru/article

7. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС./ Н.В. Тарасова., И.П. Пастухова ., С.Г. Чигрина //– [Электронный ресурс]–М.:Перспектива, 2020.–108 с.–режим доступа: <https://itdperspectiva.page.link/recschool>