**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД НА РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

**ANALYTICAL VIEW ON THE ROLE OF MENTORING IN IMPROVING THE QUALITY OF THE EDUCATIONAL PROCESS**

**Сильчева Л.В.**

**Silcheva L.V.**

*Техникум технологий и дизайна ГБОУ ВО МО Технологический университет имени дважды героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова, г. Королев, РФ*

*College of Technology and Design GBOU VO MO Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, cosmonaut A.A. Leonov, Korolev, Russia*

В статье рассмотрены актуальные вопросы нынешнего «Года педагога и наставника». Проведен анализ истории наставничеств и рассмотрены его современные аспекты. Аналитический взгляд на роль наставничества с позиции современного педагога позволил охарактеризовать качество образовательного процесса в нынешнюю эпоху развития техники и технологий.

**Ключевые слова:** педагог, наставник, образовательный процесс

The article deals with topical issues of the current "year of the teacher and mentor". The history of mentoring is analyzed and its modern aspects are considered. An analytical look at the role of mentoring from the perspective of a modern teacher allowed us to characterize the quality of the educational process in the current era of technology and technology development.

 **Keywords**: teacher, mentor, educational process

Как сказал Конфуций: «Самое трудное в учении — научиться чтить учителя.
Но лишь чтя наставника, сможешь перенять его правду.
И лишь перенимая правду, народ способен почитать науки».

Год 2023 объявлен указом президента РФ «Годом педагога и наставника». Это очень важно в истории нашей страны. Ведь исторически так повелось, что человека вступающего в жизнь всегда сопровождал наставник.

С первобытного состояния человечества в каждом поколении появлялись личности, способные передать другим свои новые знания и умения [1]. Именно они были первыми специалистами, с них шефство над новичками в каком-либо деле вошло в практику, стало естественным и закономерным процессом развития цивилизации. Исторически цивилизация приводила к тому, что общественная жизнь изменялась, появлялись новые занятия и профессии. Чтобы люди могли осваивать новые профессии и приобретать знания в определенных профессиональных направлениях необходимо было наличие людей, передающих им данный «багаж». Поэтому и появились люди – наставники и наставничество.

Существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник» [2-9]. Например, «наставничество» — это деятельность (воспитание и профессиональная подготовка молодежи на производстве и в образовательных организациях) передовых опытных рабочих, мастеров и других работников по передаче навыков подчиненному (молодому специалисту). Наставник — это человек, который обладает определенным опытом и знаниями и стремится помочь молодому человеку приобрести необходимые знания и опыт, которые позволят получить необходимый багаж знаний и опыт овладения профессией.

Если обратиться к истории терминов «наставничество» и «наставник», то следует отметить, что существуют признаки, объясняющие высокий потенциал наставничества как возможности оказания помощи людям в приобретении знаний и опыта (рисунок 1 ) [ 9].

Признаки наставничества

Обратная связь

Повышение профессионализма

Адаптация к профессии

Гибкость в организации

Индивидуальный подход

Взаимный интерес

Координирующий

Стимулирующий

Управляющий процесс

Рисунок 1 – Признаки наставничества

Наставничество в образование может рассматриваться с нескольких позиций [3, 5, 9 ]:

- во-первых, как деятельность опытного педагога по передаче своего опыта молодому человеку;

- во-вторых, как деятельность классного руководителя (куратора) по организации помощи и поддержки школьникам;

- в-третьих, как взаимодействие старших и младших обучаемых (шефство).

Педагогическое наставничество сегодня, когда учитель обязан постоянно развиваться, привносить в работу творчество и проявлять полную самоотдачу, нужно рассматривать как перспективное направление образовательного процесса.

В наше время данная модель включает понятия, представленные в схеме на рисунке 2.

**Основные понятия в наставничестве**

**Наставничество**– обязательная форма специальной работы педагога, устремленная на передачу имеющегося у учителя багажа знаний и опыта, выработку необходимых профессиональных и личных качеств воспитуемого при их взаимодействии

**Наставляемый**– тот участник программы, который во взаимодействии с учителем решает собственные разного плана задачи, получает новый опыт и приобретает необходимые ему компетенции, знания и навыки

**Наставник**– тот, кто в ходе системного комплексного контакта готов помочь, передавая собственные навыки, знания и успешный опыт для развития, стимулирования важных для него процессов становления и реализации. Данным понятием может быть назван педагог или другой специалист образовательного учреждения

**Куратор**– тот сотрудник ОУ, который привлечен к работе по образовательным программам, или представитель партнерского заведения, отвечающий за осуществление деятельности по направлению наставничества

Рисунок 2 –Основные понятии наставничества

Рисунок 2 – Основные понятия наставничества

**Виды направлений наставничества**

Социокультурное наставничество

Наставничество индивидуально-профилактическое

Учебно-профессиональное наставничество

Наставничество в виде психолого-педагогического сопровождения

Рисунок 3 – Виды направлений наставничества

## Рассматривая наставничество как явление педагогической деятельности можно выделить четыре формы педагогического наставничества [2-9]. В целом под формой наставничества понимают технологию деятельности педагогической пары или группы, каждый член которой играет определенную роль в соответствии с позицией и основной работой каждого, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Формы педагогического наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формы педагогического наставничества | Общая характеристика формы наставничества | Результаты |
| Ученик-ученик | Взаимодействие находящихся в одном ОУ обучающихся. При этом один из них стои́т на более высоком уровне подготовки и может за счет лидерских, организаторских качеств оказывать влияние на иных/иного (без явного субординационного преимущества). | **-рост показателей успеваемост**и и оптимизация психологического, эмоционального климата в группе/классе, ОУ.**- повышение количества посещающих** не включенные в обязательную программу ОУ группы (творческие, спортивные и др.).**-повышение качества и объемов** успешно завершенных проектов (творческих, профессиональных).**-уменьшение количества** обучающихся в ОУ, состоящих на каком-либо учете. |
| Учитель-учитель | Форма взаимодействия опытного профессионала (с нужными навыком и ресурсами), способного оказать необходимую поддержку специалисту, имеющему малый опыт (0–3 года) или сотруднику, входящему в новый коллектив. Целью контакта является квалификационный рост, стимулирование развития, быстрого закрепления в должности (на работе) молодого педагога. | **-рост показателей успеваемост**и и оптимизация психологического, эмоционального климата в группе/классе, ОУ.**-повышение количества посещающих** не включенные в обязательную программу ОУ группы (творческие, спортивные и др.).**-повышение качества и объемов** успешно завершенных проектов (творческих, профессиональных).**-уменьшение количества** обучающихся в ОУ, состоящих на каком-либо учете. |
| Студент-ученик | Форма взаимодействия двух обучающихся в разных – профессиональном и общеобразовательном – ОУ соответственно, что позволяет второму самоопределиться, найти собственные ценностные приоритеты, создать свое ви́дение образовательного, творческого развития. | **-рост показателей успеваемости**и психоэмоционального климата в учреждении образования.**-повышение среди получающих образование**количества желающих в будущем стать наставниками и войти в сообщество благодарных своему ОУ выпускников.**-рост числа подающих документы** на те направления обучения, которые охвачены системой наставничества. |
| Работодатель-ученик | Форма взаимодействия профессионала – специалиста региональной фирмы/организации и ученика старших классов ОУ, при которой первый участник стимулирует личностные и профессиональные возможности обучаемого, повышает его мотивацию на развитие, самореализацию | **-рост осознанности** и мотивированности обучаемого.**-повышение**в ОУ показателей успеваемости и улучшение психологического климата.**-рост количества**и форм внеклассных занятий, внеурочных мероприятий по профессиональной ориентации в образовательном учреждении.**-повышение**доли обучающихся, посещавших профориентационные занятия/мероприятия.**-расширение**объемов совместно реализуемых результативных проектов.**-повышение**среди получающих образование количества желающих в будущем стать наставниками и войти в сообщество благодарных своему ОУ выпускников.**-повышение** доли выпускников ОУ, планирующих трудоустройство на местных предприятиях.**-рост числа подающих документы** на направления обучения, охваченные наставничеством. |

## Анализируя современное состояние наставничества как вида педагогической деятельности можно выделить следующие функции, принципы и задачи, которые представлены в таблице 2 [ 7].

Таблица 2 – Функции, принципы и задачи наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Функции наставничества | Принципы наставничества | Задачи наставничества |
| **-развертывание целевой модели**данной деятельности.**-разработка программ наставничества**, создание условий и их реализация, привлечение/обучение подготовленных специалистов и мониторинг их деятельности.**-создание системы**кураторства.**-ведение личного учета**членов каждой из групп участников программ наставничества. | **-идея социальной честности** и увязки интересов всех сторон;**-принцип взаимных обязательств** партнеров;**-концепция добровольности** вступления в группу и самих отношений;**-принцип одинаковой**выгоды для каждой из участвующих сторон. | **-** Обучаемый не понимает, что он не знает.**-** Начинающий специалист осознал, что он не знает, и теперь хочет это выяснить.**-** Подшефный понимает, что он уже достаточно научен, но применение этой информации ему нужно всегда постоянно контролировать и осмысливать.**-** Начинающий специалист обладает нужным материалом и использует свое знание автоматически, на уровне навыков. |

Педагогическое наставничество будет эффективно при систематическом и постоянном соблюдении правил [9 ]:

* **Обязательная ответственность** за результат подготовки и адаптации молодого педагога к профессии и коллективу.
* **Ориентация при подборе методов**взаимодействия с наставляемым на его андрагогическую специфику.
* **Использование эффективной мотивации**. Подшефному надо показать важность для развития личности ее собственных усилий и устремлений. Он должен научиться извлекать пользу от обратной связи с окружающими, уроки – из своего опыта.
* **Молодого педагога** нужно обучить поиску и использованию разных возможностей развития.
* **Важно организовать качественную схему поддержки** подшефного: его достижения надо подкреплять положительными стимулами, как и стремление к новому, к росту.
* **Необходимо соблюдение этических принципов** (корпоративных и производственных), укрепление репутации ментора и в целом педагогического наставничества как перспективного направления образовательного процесса.

На современном уровне образовательного процесса различного уровня учебных учреждений (начальных, средних, высших) предусматривает тесный контакт наставника. Наставничество должно развиваться с использованием новых образовательных технологий.

**Список литературы**

1. Александрова, Н.С. Управление этнокультурным образовательным пространством: подходы, условия, принципы [Текст] / Н.С. Александрова // [Проблемы современного педагогического образования](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=48250955). - 2022. - [№ 74-1](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=48250955&selid=48250959). - С. 13-15.
2. Бугайчук, Т.В. Гражданская идентичность молодого поколения Россиян: специфика и закономерности становления [Текст] / Т.В. Бугайчук // [Социально-политические исследования](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=48247191). - 2022. - [№ 1 (14)](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=48247191&selid=48247197). - С. 70-80.
3. Викторова, Е.В. Европейская и национальная идентичность в представлениях современной российской молодежи: кейс Санкт-Петербурга [Текст] / Е.В. Викторова, Д.А. Петренко, Н.В. Власова, Е.В. Шишкина // [Вестник Института социологии](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=48262065). - 2022. - Т. 13. - [№ 1](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=48262065&selid=48262074). - С. 144-169.
4. Гончарова, А.В. Историко-культурная память как условие сохранения национальной идентичности [Текст] / А.В. Гончарова // [Научный результат. Социальные и гуманитарные исследования](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=48335697). - 2022. - Т. 8. - [№ 1](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=48335697&selid=48335710). - С. 134-141.
5. Деменёв, Д.Н. Искусство как средство патриотического воспитания: опыт философского осмысления в эпоху глобализации [Текст] / Д.Н. Деменёв // [Философия образования](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=48165903). - 2022. - Т. 22. - [№ 1](https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=48165903&selid=48165912). - С. 134-153.
6. Макарова Т. Н., Макаров В. А. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя // Завуч. Управление современной школой. М., 2007, № 6, с. 54–73.
7. Браже Т. Г. Теоретические основы совершенствования профессионального мастерства учителей. М., 2013. — С. 98–107.
8. Компетентный преподаватель — педагог-мастер Автор: Сайидова Сайёра Ёрикуловна Рубрика: 1. Общая педагогика Опубликовано в VIII международная научная конференция «Проблемы и перспективы развития образования» (Краснодар, февраль 2016) Дата публикации: 10.02.2016
9. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова. — Текст : непосредственный // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — Санкт-Петербург : Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL: https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/ (дата обращения: 16.03.2023).