

УДК 373.31

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА КАК ОДНА ИЗ ФОРМ
ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**

Маргарита Михайловна Захарова

кандидат педагогический наук, доцент

marzakh54@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье рассматривается профессиональная деятельность педагога-наставника в рамках непрерывного образования педагога и определяется степень осознанного профессионального продвижения, профессионального роста как наставляемого, так и самого наставника. Акцентируется тезис о том, что решение конкретных задач по приобретению профессионального и жизненного опыта, развитию новых профессиональных компетенций требует особой доли ответственности.

Ключевые слова: наставничество, профессиональное развитие, профессиональная компетентность педагога-наставника

При рассмотрении проблемы наставничества особый интерес представляет вопрос профессионального развития учителя-наставника в условиях модернизационных изменений российской системы образования. Реализация национальной системы повышения профессионализма педагога актуализирует методологические подходы к наставничеству как к качественной профессиональной поддержке педагогических работников учреждений дополнительного образования. Логично предположить, влияет ли на профессиональное развитие учителя-наставника его опыт психолого-педагогической поддержки молодого специалиста.

Безусловно, развитие личности молодого специалиста во многом зависит от уровня профессиональной поддержки педагогов, среды, в которую попадает выпускник вуза. Ему предстоит компетентно рассмотреть нормативно-правовые документы, которые регламентируют деятельность педагога, овладеть методикой и разнообразными современными образовательными технологиями. Не менее значимым компонентом формирования самобытной, неповторимой личности является приобретение авторитета среди воспитанников, родителей, коллег.

Продуктивной формой совместной деятельности в диаде «молодой специалист-педагог» может явиться работа наставника. На сегодняшний день «институт наставничества» рассматривается в нескольких проекциях. Во-первых, как сетевое сообщество по обмену опытом. Во-вторых, как результативная форма, сориентированная на перспективу профессионального роста и самосовершенствование педагогических работников.

Приступая к профессиональной деятельности, молодой специалист поставлен перед необходимостью в краткий срок пройти период адаптации и представить результаты своей образовательной деятельности. В связи с этим, наставник учреждения дополнительного образования детей находит решение задачи по оказанию поддержки молодому и начинающему педагогу в адаптации: создание условий для его успешного становления и профессионального роста. Наставническая миссия в учреждении определяется

«Положением о движении наставничества педагогов дополнительного образования» [1]. Как следствие, педагог-наставник фактически осуществляет функции организатора совместной деятельности с наставляемым при условии наличия у него мотивированной потребности к той или иной сфере педагогической деятельности. Немаловажным аспектом является формирование своеобразной визитной карточки начинающего сотрудника.

Сопровождение наставляемого осуществляется в течение обозначенного наставником периода. При планировании наставнической работы молодых специалистов учитываются факторы, которые влияют на формирование профессиональных компетенций наставляемого. Среди них заслуживает внимания категория педагогического коллектива как благоприятная психологическая среда. У каждого подопечного формируется чувство лояльности и дух коллективизма через взаимодействие с более опытными коллегами, ощущение поддержки и принятия их коллегами.

Одним из значимых факторов является поэтапность включения наставляемого в систему профессиональной деятельности. С этой целью разрабатывается программа, содержание которой направлено на последовательное освоение молодым педагогом профессии применимо к практической деятельности. Определяется поэтапность взаимодействия наставника и молодого специалиста. На первом, прогностическом, осуществляется постановка цели взаимодействия, обозначение обязанностей и полномочий сторон. Практический этап посвящен разработке и реализации программы адаптации, выявляются аспекты корректировочной работы профессиональных умений молодого педагога. В задачи аналитического этапа входит определение показателя адаптированности субъекта. Учитываются его личностные особенности, степень заинтересованности в развитии квалификационных характеристик. Отметим закономерность, обусловленную типом темперамента субъекта. Значительное количество времени на усвоение информации требуется флегматикам и меланхоликам, чем холерикам и сангвиникам.

Практико-ориентированный фактор характеризуется подходом к организации наставнической работы во всех направлениях деятельности. Данный фактор стимулирует процесс накопления педагогического опыта у начинающих педагогов при вхождении их в профессиональную среду; способствует рациональному выбору образовательных технологий обучения, моделированию самостоятельной профессиональной деятельности.

Обратимся к рассмотрению проблем, с которыми нередко сталкивается начинающий педагог. Не исключено, что выпускник высшего образовательного педагогического заведения или педагог, прибывший из учреждений общего образования, испытывает определенный недостаток специальных знаний теории и практики для работы в системе дополнительного образования, поскольку в основном он имеет квалификации «учитель». Их базовая подготовка может не соответствовать задачам, решаемым в учреждениях дополнительного образования.

Нельзя обойти вниманием тот факт, что в системе дополнительного образования осуществляют свою деятельность специалисты из других профессиональных областей, что способствует расширению диапазона востребованных для современных детей направлений. Например, естественнонаучное или техническое. Данным специалистам в большей степени требуется методическая помощь.

Не подлежит сомнению утверждение, что педагог-наставник является основным представителем наставнической программы, имеющим большой профессиональный опыт, обладающим положительными качествами личности. С целью критериального определения профессиональной компетентности педагога-наставника, уместно рассмотреть перечень необходимых личностных качеств успешных педагогов, обозначенных в Методологии (целевой модели) наставничества.

Таким образом, на основе выявления профессиональных недочетов у педагога-наставника, установления профессиональных трудностей, обнаруженных в процессе участия педагогов-наставников в данном виде

деятельности можно обусловить критерии результативности педагогической работы наставника:

1. Оценка динамики профессионального роста наставника в результате общей деятельности в диаде «молодой специалист-педагог», отзыва наставляемого о деятельности наставника.

2. Показатели продуктивности наставнической деятельности для учреждения:

- стабильность контингента молодых (начинающих) педагогов в профессии;
- динамика профессионального роста наставляемого и наставника;
- устойчивость убеждения в правильности выбора педагогической профессии;
- адекватность включения в образовательный процесс.

Список литературы:

1. Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021

UDC 373.31

MENTOR ACTIVITY AS ONE OF THE FORMS PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER OF ADDITIONAL EDUCATION FOR CHILDREN

Margarita M. Zakharova

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

marzakh54@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article discusses the professional activity of a teacher-mentor within the framework of the teacher's continuous education and is determined by the

degree of conscious professional advancement, professional growth of both the mentor and the mentee himself. It is emphasized that the solution of specific tasks for the acquisition of professional and life experience, the development of new professional competencies requires a special share of responsibility.

Keywords: mentoring, professional development, professional competence of a teacher-mentor.

Статья поступила в редакцию 17.11.2023; одобрена после рецензирования 20.12.2023; принята к публикации 25.12.2023.

The article was submitted 17.11.2023; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 25.12.2023.