

УДК 373.1

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА И ПЕДАГОГА-МЕТОДИСТА В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

*Гусева О.М., преподаватель
истории ГБПОУ МО «УОР № 5»,
Россия, г.о. Егорьевск;
e-mail: olg.gusev2012@yandex.ru*

*Захарова Н.В., учитель физики
ГБПОУ МО «УОР № 5»,
Россия, г.о. Егорьевск;
e-mail: alino4ka-81@mail.ru*

Аннотация. В статье рассказывается о роли и функциях педагога-наставника, о значении методической работы в школе, поскольку в современных условиях значительно возрастает необходимость рационального и оперативного использования новых методик, приемов и форм обучения и воспитания.

Annotation. The article describes the role and functions of a teacher-mentor, the importance of methodical work at school, since in modern conditions the need for rational and operational use of new methods, techniques and forms of education and upbringing is significantly increasing.

Ключевые слова: педагог-наставник; педагог-методист; аттестация; квалификация, наставничество, инновация.

Keywords: teacher-mentor; teacher-methodologist; certification; qualification, mentoring, innovation.

Современная школа предъявляет высокие требования к педагогическим кадрам, к уровню их профессионального мастерства. В этом плане важным механизмом мотивации педагогов к профессиональному росту является аттестация. Она дает возможность педагогу качественно и творчески выполнять свою работу, самосовершенствоваться, применять инновационные технологии, раскрывать таланты своих учеников. Немецкий педагог Фридрих Адольф Дистервег говорил: «Без стремления к научной работе педагог неизбежно попадает во власть трех педагогических демонов: рутинности, банальности, механистичности...» [1].

Аттестация педагогов проводится: во-первых, чтобы подтвердить соответствие педагогов занимаемым ими должностям; во-вторых, существует аттестация для получения квалификационных категорий. Её педагоги проходят по собственному желанию. Сейчас к таким квалификационным категориям относятся только первая и высшая, а теперь к ним добавятся две новые – «педагог-методист» и «педагог-

наставник». К аттестации для получения новых квалификационных категорий допускаются учителя, имеющие действующую высшую категорию. Новые категории устанавливаются сроком на пять лет. Продлению они не подлежат, поэтому после истечения срока их действия педагогу, который хочет иметь эту категорию, нужно вновь пройти аттестацию.

Педагоги, которые претендуют на категорию наставника, должны руководить практической подготовкой студентов колледжей и вузов; быть наставниками для учителей и активно сопровождать их профессиональное развитие; содействовать подготовке учителей, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах педагогического мастерства; распространять авторские подходы и методические разработки в области наставничества в школе.

Сразу же возникло много спорных моментов о необходимости новых квалификационных категорий. Попытаемся более подробно рассмотреть роль педагогов-наставников и педагогов-методистов в современной образовательной среде.

Понятие «наставничества» далеко не новое. Еще древнекитайский философ Конфуций отмечал роль наставников в образовании, говоря, что «самое трудное в учении – научиться чтить учителя, но лишь чтя наставника, сможешь перенять его правду, и лишь, перенимая правду, народ способен почитать науки». Значение этого несколько не приуменьшилось в современной жизни. Открывая Год педагога и наставника, Президент РФ В.В. Путин сказал: «Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему. Традиции наставничества десятилетиями формировавшиеся в нашей стране, сейчас крайне востребованы. В условиях стремительных технологических изменений именно наставничество позволяет быстрее передавать от учителя к ученику лучший опыт и знания» [2].

В нацпроекте «Образование» сказано, что к 2024 году не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Надо отметить, что в последние годы контингент учителей «состарился», большая часть учителей, что называется «старой закалки». Конечно, они имеют крепкие знания, огромный опыт. А готовы ли они передать этот опыт молодым учителям? Оказалось, не всегда. Большой разрыв в возрасте может в отдельных случаях являться определённой преградой в организации наставничества. Да и формы этой работы требуют обновления. Классические виды и формы изжили себя. Мы все свидетели того, как последние годы снизился интерес к наставничеству.

Проблемы и трудности, с которыми сталкивается молодой педагог в школе, чаще связаны не с методикой ведения урока, а с коммуникацией. Как ни странно, большинство молодых испытывают трудности в общении особенно с подростками среднего и старшего подросткового возраста; межличностные взаимодействия с учениками класса, с их родителями (зачастую родитель, оказавшись по возрасту старше учителя своего ребенка, психологически блокирует молодого педагога, не прислушивается к его мнению и советам); с коллегами по работе.

Поэтому профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые годы работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов.

Часто уходят молодые, перспективные молодые люди не потому, что профессионально непригодны, а потому, что напряжение их внутренней жизни не может быть постоянным, к чему спокойно относятся опытные учителя.

Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения и навыки.

Молодому специалисту необходимо получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Кто же он – педагог-наставник? В педагогическом словаре говорится: «Наставничество – процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником. В отечественной практике получило развитие массовое движение наставничества в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание» [3].

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста

профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности, личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

В своей деятельности педагог-наставник реализует следующие функции:

1. Адаптационная. Предполагает предварительную оценку учащегося или специалиста и подбор наставника для него, который сможет содействовать его совершенствованию и развитию, укреплению на новом месте или в новом деле. По мере подбора кандидатур для наставничества происходит знакомство подопечного с куратором, определение траектории развития и темпа совместной и самостоятельной работы, проектирование основной деятельности, графика работы и пр.

2. Прогностическая. Состоит в согласовании траектории становления и развития подопечного, учет опыта наставника и выделение единой схемы действий. То есть здесь происходит конкретизация плана мероприятий, заданий, методов работы и взаимодействий, график внеурочного обучения или проектной деятельности и пр. В рамках второй стадии важно грамотно обозначить цель наставничества, основные методы работы и сотрудничества между опытным экспертом и поверенным ему лицом, определить круг прав и обязанностей каждой из сторон, определить период адаптации и сроки выполнения основных мероприятий.

3. Практическая. Предполагает непосредственную реализацию всех обозначенных планов, мероприятий в обозначенные сроки. Подопечный должен придерживаться сформированной траектории развития, по мере необходимости обращаться за консультацией к наставнику и корректировать траекторию становления и самосовершенствования. Немаловажным моментом в рамках основного этапа становится фиксирование и анализ полученных результатов. На их основе происходит оценка текущей подготовки и поиск методов развития, оптимизации деятельности поверенного лица, определение путей по достижению успехов и пр.

4. Оценочная или контрольная. Педагог-наставник наблюдает за деятельностью подопечного, определяет уровень его подготовки, изменения в его

работе, достижения и отмечает достоинства и недостатки, делится рекомендациями по оптимизации его трудовой активности и пр.

Наставничество – процесс долгий и трудный, актуальный в наше время. Миссия наставника, как педагога опытного, помочь своим подопечным не сделать ошибок, которые, возможно, он сам когда-то совершал. Важно быть таким наставником, который не будет решать проблемы за наставляемого, а будет мотивировать его к решению проблем самостоятельным путем, помогать в профессиональном росте и личностном развитии.

К квалификации педагог-методист применимы слова древнего восточного философа Иманцуми: «Плохой хозяин растит сорняк. Хороший выращивает рис. Умный культивирует почву. Дальновидный воспитывает работника» [4]. В словаре С.И. Ожегова «методист – специалист по методике; методика – совокупность методов обучения чему-нибудь, практического выполнения чего-нибудь» [5]. Все школы работают над повышением качества образования, которое невозможно без методических инноваций.

Чтобы получить категорию педагога-методиста, учитель должен руководить методическим объединением педагогов образовательной организации и активно участвовать в её методической работе; руководить разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе инновационных программ и проектов в образовательной организации; вести методическую поддержку учителей при их подготовке к участию в профессиональных конкурсах; участвовать в методической поддержке педагогов, направленной на их профессиональное развитие и преодоление профессиональных дефицитов; передавать опыт по применению авторских учебных и/или учебно-методических разработок.

Инновационный всплеск в образовании вызвал необходимость быстро реагировать на изменяющуюся ситуацию, генерировать новые идеи. И миссия методиста состоит в формировании нового типа педагога – профессионала, обладающего педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой, способного на практике реализовать достижения отечественной и мировой педагогических наук. И роль методиста в этом – быть не просто проповедником идей и новаций, а донести идею, мысль до педагога так, чтобы у него появилось вдохновение, вдохновение творить, вдохновение узнавать что-то новое, чтобы появилось внутреннее стремление души выразить себя, страстная потребность сообщить свои приобретения другим. И как много приобретений должен для этого сделать педагог, как щедро

запасись «мыслями и чувствами»! Ведь только от переполненного сознания, от захвативших глубоко накопленных и освоенных знаний, от мудрых мыслей, пробудивших чувства, захочет и сможет педагог передать другим то, чем он живет и дышит. Миссия методиста – быть связующим звеном не только между наукой и практикой, но и между поколениями. Извечная проблема общественного развития – связь поколений, передача жизненного и исторического опыта от одного поколения другому. Каждое новое поколение, вступая в жизнь, должно овладеть обобщенным опытом предыдущих поколений, который отражен в научных знаниях, морали, обычаях, традициях и т.д. Миссия методиста как раз и состоит в том, чтобы аккумулировать этот опыт и в концентрированном виде передать своим педагогам, а педагоги – детям. Можно сказать, что методисты – живое звено между прошедшим и будущим.

Деятельность методиста основана на творческом и интеллектуальном труде. Главной целью является анализ старых и разработка новых методов преподавания, которые используются преподавателями на практике.

Методист выполняет несколько задач:

- планирование работы педагогического состава;
- координация деятельности педагогов;
- организация семинаров, собраний, обучающих курсов и т.д.;
- методическая помощь в разработке и подготовке обучающих планов.

Таким образом, методист – это специалист в области образования, который координирует деятельность преподавателей, выполняет работу, связанную с организацией учебного процесса. Главная цель взаимодействия преподавателей и методиста – повышение качества образования учащихся.

Методист обязан следить за появлением новых методик, применять наиболее эффективные из них в практической деятельности, анализировать и оценивать эффективность текущих методов работы.

Чаще должность методиста занимает опытный преподаватель, который хорошо знает свою дисциплину, методы изложения материала, сложности, возникающие в процессе обучения и организации пр.

Подводя итог, хочется сказать, что введение новых квалификационных категорий актуально в системе современного образования. Наставничество всегда играло важную роль во всех сферах общественной жизни, где выигрывали все стороны взаимодействия: кто-то получил и получает умения, навыки, уверенность, опыт; а кто-

то – квалифицированные профессиональные кадры, умеющие работать творчески и методически грамотно. Задача методистов помочь педагогам в профессиональном росте, чтобы каждый из них стал мастером своего дела, основанного на знаниях, инновациях, любви к детям.

Список использованных источников

1. Дистервег Ф.А.В. Руководство к образованию немецких учителей. 1835.
2. Мир 24. «Обучение и наставничество – вопросы будущего»: чего ждут от Года педагога и наставника в России? [Электронный ресурс] URL: <https://mir24.tv/news/16543931/obuchenie-i-nastavnichestvo-voprosy-budushchego-chego-zhdut-ot-goda-pedagoga-i-nastavnika-v-rossii> (дата обращения 21.04.2023).
3. Педагогическая энциклопедия. Наставничество. [Электронный ресурс] URL: <https://didacts.ru/termin/nastavnichestvo.html>.
4. SOCRATIFY.NET [Электронный ресурс] URL: <https://socratify.net/quotes/iaponskie-poslovitsy-i-pogovorki/188951> (дата обращения 21.04.2023).
5. Толковый словарь Ожегова. Методика. [Электронный ресурс] URL: <https://tolkovyj-slovar-ozhegova.slovaronline.com/14461-%D0%9C%D0%95%D0%A2%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%9A%D0%90> (дата обращения 21.04.2023).