

## **Актуальность наставничества в профессионально-личностном развитии педагога**

**Научный руководитель – Басюк Виктор Стефанович**

*Базилевская Олеся Викторовна*

*Сотрудник*

Российская академия образования, Москва, Россия

*E-mail: baranova\_1851@mail.ru*

В знак признания особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность к 200-летию со дня рождения одного из основателей российской педагогики К.Д. Ушинского 2023 год Указом Президента Российской Федерации В. Путина объявлен Годом педагога и наставника [7].

К.Д. Ушинский пророчески замечает: «наставническая деятельность, может быть более чем какая-либо другая, нуждается в постоянном одушевлении; а между тем она более чем всякая другая деятельность удалена от взоров общества» [4].

Утверждения К.Д. Ушинского «учитель учит до тех пор, пока сам учится. . . кто бросил учение, перестал образовываться, тот не может образовывать других. . . без чувств и стремлений к дальнейшему образованию в человеке умирает учитель» [5], в современных условиях приобретают особое значение. Педагог, ориентированный на профессионально-личностное развитие, стремится заявить о себе с целью повышения педагогического мастерства и профессионального роста.

Профессионально-личностное развитие - это «процесс развития личности, ориентированный на высокий уровень профессиональных достижений» [2].

Современные государственные и общественные требования к непрерывному профессионально-личностному развитию и росту потенциала педагога отражают его функции в сочетании с личностными качествами, важнейшим из которых является готовность к постоянному профессиональному саморазвитию. Образовательные организации обладают достаточным потенциалом, чтобы дать педагогам возможность выбора и построения своего профессионального пути; возможность влиять на содержание, технологию и все элементы образования; возможности - приобрести современные навыки, соответствующие задачам инновационного развития страны.

Профессионально-личностное развитие педагога возможно при внедрении и реализации целевой модели наставничества. В настоящее время система наставничества находится на стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: педагогических, методических и индивидуальных.

Основной целью работы наставника с подопечными педагогами является создание возможностей для непрерывного самообразования путем организации совместной деятельности по проектированию индивидуальной образовательной траектории с учетом профессиональных потребностей.

Профессионально-личностное развитие педагогов обеспечивает эффективность функционирования образовательных организаций. Становление профессионального стандарта педагога предъявляет к педагогическому коллективу новые требования, такие как: овладение компетенциями в различных сферах деятельности, готовность участвовать в научно-исследовательской и инновационной деятельности, профессиональная гибкость и мобильность, высокая эффективность. Все это активизирует разработку и внедрение системы работы по развитию профессиональных компетенций специалистов, обеспечивающих успешное развитие образовательных организаций [1].

Важными механизмами для этого, заложенными в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года, являются: формирование современной системы непрерывного профессионального роста, задающей карьерную вертикаль, внедрение программы наставничества, адресное повышение квалификации и методическая поддержка педагогов [6].

С научным руководителем мы определили, что в работе с подопечными педагогами наставники должны использовать различные инновационные формы работы такие как: деловая игра; банк идей; выставка-ярмарка педагогических идей; мастер-класс; педагогическая мастерская; «коучинг-сессия»; «союз единомышленников» и др., являющиеся результатом совместной деятельности, при этом совместно организуя мероприятия, мастер-классы, интернет-конференции, методические объединения и семинары. Современные инновационные формы работы способствуют развитию делового общения, личного лидерства, способности принимать решения и умения аргументированно их формулировать.

Помимо приобретения отличных навыков в конкретной области, наставники должны обладать рядом личностных качеств, наиболее заметными из которых являются ответственность, целеустремленность, отзывчивость, терпеливость, тактичность, владение приемами общения и высокая самоорганизация. Как отмечал С.И. Крамаренко наставник - это «работник, достигший значительных успехов в повышении своей квалификации, политически зрелый, с богатым жизненным опытом, обладающий высокими нравственными качествами и имеющий навыки воспитательной работы» [3]. «Деятельность наставника - важное поручение» [3]. «Наставники, как правило, выдвигаются из числа тех, кто обладает высоким авторитетом в коллективе, опытом работы с людьми» [3].

Цель работы наставника с подопечными педагогами - формирование возможностей непрерывного самообразования через организацию совместной деятельности по конструированию индивидуальной образовательной траектории с учетом профессиональных потребностей.

Подведя итог, можно сказать, что использование инновационных форм и методов работы позволят снизить эмоциональную тревожность подопечных педагогов и повлиять на формирование положительной психологической атмосферы в образовательных организациях. Система работы наставника с подопечными педагогами способствует уменьшению проблем при профессионально-личностном развитии и успешному профессиональному росту.

### Источники и литература

- 1) Гуревич П.С. Психология и педагогика. Люберцы, 2016.
- 2) Зеер Э.Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития. Екатеринбург, 2015.
- 3) Крамаренко С.И. Рабочая книга наставника. М., 1984.
- 4) Ушинский К.Д. Педагогические сочинения. С-Петербург, 1905.
- 5) Ушинский К.Д. Проект учительской семинарии. М., 1974. Т.1.
- 6) Информационно правовое обеспечение: <https://base.garant.ru>
- 7) Официальный интернет-портал правовой информации: <http://actual.pravo.gov.ru>