**Инструменты наращивания профессиональных компетенций педагога в рамках системы наставничества**

Профессиональная деятельность педагога в 2023 году была определена объектом пристального внимания со стороны государства.

Приказом Министерства высшего образования и науки от 13 августа 2021 года № 748 было утверждено Положение о нагрудном знаке «Почетный наставник».

Концепция наставничества раскрывает суть социального процесса, который призван ускорить передачу социального и профессионального опыта. Наставничество является необходимым элементом для решения профессиональных, дидактических и воспитательных задач.

Актуальность наставничества обусловлена необходимостью передачи успешных практик и важностью компенсации профессиональных компетентностных дефицитов.

В сфере образования в советский период система наставничества действовала в отношении молодых педагогов, выпускников педагогических Вузов. Можно сказать, что в данный период времени данный социальный институт находится в периоде перерождения. Концепция наставничества, в свою очередь, сохраняет основные постулаты и целевую модель.

Целевая модель наставничества определяет систему концептуальных взглядов, подходов и методов, которая позволяет понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Независимо от выбираемой модели, которая будет реализовываться в образовательной организации, должна сохраняться ключевая идея наставничества – поддержка саморазвития и самореализации наставляемого на основе раскрытия его личностного потенциала.

В логике сформулированной цели наставничества в методологии определяются задачи, которые ее конкретизируют и уточняют. Комплекс данных задач призван обеспечить не только повышение результативности деятельности и имиджа в социуме конкретной образовательной организации, но и успешность в жизненной и профессиональной самореализации как обучающихся, так и педагогов.

В качестве задач концепция наставничества в сфере образования определяет следующие:

 – улучшение показателей образовательной организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

– подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

– создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

– создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения.

Наставничество включает адаптацию, обучение и сопровождение. Оно является не разовым, а длительным, системным и интегративным процессом.

В этом смысле, наставничество представляет собой разновидность индивидуального (горизонтального) обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества.

В контексте реализации программ наставничества по модели «Педагог – педагог» механизм понимается как совокупность системообразующих средств, которые обеспечивают иерархию и динамизм развития системы непрерывного профессионального мастерства конкретного педагога, ее определенную целостность и преемственность в наращивании новых необходимых знаний, умений и компетенций для профессиональной деятельности.

Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации педагогов к сотрудничеству, сотворчеству и саморазвитию; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Согласно научным трудам Шадрикова В.Н., советского и российского психолога, специалиста в области психологии труда, педагогической, дифференциальной и неокогнитивной психологии, были определены профессиональные компетенции педагога

***в социально-личностных компетенций:***

* способность видеть в каждом ученике потенциально успешную личность;
* способность индивидуализировать образовательный процесс;
* способность принимать и понимать точку зрения других субъектов образовательного процесса;
* общая культура;
* эмоциональная устойчивость;
* позитивная направленность на педагогическую деятельность;
* уверенность в себе;
* способность ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным индивидуальным особенностям.

***В области постановки целей и задач педагогической деятельности:***

* способность перевести тему урока в педагогическую задачу;
* способность ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся.

***В направлении мотивации учебной деятельности:***

* способность обеспечить успех в деятельности;
* компетентность в педагогическом оценивании;
* способность превращать учебную задачу в личностно-значимую.

***В направлении информационной компетентности:***

* компетентность в предмете преподавания;
* компетентность в методах преподавания;
* компетентность в субъективных условиях деятельности (знание учеников и учебных коллективов);
* способность вести самостоятельный поиск информации.

***В направлении разработки программ и принятии педагогических решений:***

* способность разработать образовательную программу, выбрать учебники и учебные планы;
* способность принимать решения в различных педагогических ситуациях.

***В направлении компетенции в организации педагогической деятельности:***

* компетентность в установлении субъект-субъектных отношений;
* компетентность в педагогическом оценивании;
* компетентность в организации информационной основы деятельности обучающегося;
* компетентность в способах умственной деятельности;
* компетентность в использовании современных средств и систем организации учебно-воспитательного процесса.

Эффективными инструментами наставничества в рамках реализации модели «педагог-педагог» можно считать те, что быстрее и качественнее других активизируют процесс овладения наставляемым педагогом профессиональных компетенций, т.е. станут залогом достижения основной задачи наставничества в данной парадигме.

Важно обеспечить многоступенчатость и дифференцирующую индивидуализацию данного процесса.

 В базовом понимании можно было бы выделить 3 основных этапа:

* устная передача опыта (консультации, круглые столы, педагогические чтения);
* презентация работа наставника;
* самостоятельные профессиональные действия наставляемого педагога.

Индивидуальной траекторией возможно варьирование объема того или иного из 3-х этапов работы в рамках модели «педагог-педагог» в процессе наставничества.

Не дифференцируя на отнесенность к определенному этапу, нам удалось выделить наиболее эффективные инструменты наращивания профессиональных компетенций педагога.

**SWOT-анализ профессиональных компетенций.**

SWOT-анализ профессиональных компетенций наставляемого педагога – это прекрасный способ анализа, позволяющий выявить слабые стороны в профессиональной деятельности для дальнейшей постановки цели и задач, а также фокусироваться на сильных сторонах.

* strengths – сильные стороны;
* weaknesses – слабые стороны;
* opportunities – возможности;
* threats – угрозы.

Рассмотрим пример SWOT – анализа профессиональных компетенций педагога.

|  |  |
| --- | --- |
| Сильные стороны | Слабые стороны |
| * Умение объективно оценивать учеников, используя разнообразные формы и методы контроля
* Использование разнообразных форм практических заданий
* Навыки и умения в области использования новых информационных технологий
 | * Владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно- развивающую работу
* Сложности в реализации дифференцированного подхода к обучающимся
* Сложности с планированием
* Сложности при решении педагогических проблем
* Умение регулировать поведение учащихся для формирования безопасной образовательной среды
 |
|  Возможности |  Угрозы |
| * Повышение квалификации путем прохождения курсов дополнительного образования и онлайн обучения и участия в вебинарах.
 | * Невозможность формирования знаний, умений и навыков в рамках преподаваемого предмета, дисциплины или модуля.
 |

**Постановка конкретных задач.**

В качестве дополнения работы в рамках наставнической модели эффективного инструмента наращивания профессиональных компетенций можно выделить постановку конкретных задач, которые могут быть определены по результатам составления SWOT- анализа.

**Разработка индивидуального педагогического проекта.**

Проектная деятельность является современной формой работы в команде для решения достижения поставленной цели. Актуальной тенденцией можно считать использование проектов в различных профессиональных сферах.

В рамках наставнической деятельности педагогу может быть предложена работа над индивидуальным педагогическим проектом. Педагог вправе сам выбирать форму (групповой или индивидуальный) или тематику проекта. Результатом проекта может стать разработка и внедрение необходимых организационных или профессиональных педагогических деталей элементов в образовательную систему в рамках образовательной организации.

**Построение индивидуальной профессиональной траектории.**

Индивидуальная профессиональная траектория наставляемого педагога может быть простроена на основании использования материалов из ресурсов для саморазвития педагога. Индивидуальная профессиональная траектория может быть ключевым эффективным инструментом. В индивидуальную траекторию может быть включены педагогический проект и решение конкретных задач. В качестве одной из задач может быть выбрана программа дополнительного образования для устранения компетентностных дефицитов.

**Формирование профессионального портфолио педагога.**

Создание и ведение профессионального портфолио в любой форме может быть рассмотрена как часть индивидуальной профессиональной траектории педагога в процессе реализации концепции наставничества и стать эффективным инструментом наращивания профессиональных компетенций педагога. Портфолио позволит отслеживать профессиональные достижения и результаты педагога. Профессиональное портфолио может стать важным элементом подготовки педагога к процессу аттестации на квалификационную категорию

Наставничество является актуальным, неотъемлемым элементом профессиональной практической подготовки педагогов, способствующий их быстрой и эффективной профессиональной социализации.

Эффективные инструменты способны ускорить процесс профессиональной социализации педагога в рамках реализации концепции наставничества.

**Список литературы:**

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации

неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика.

2012. № 7. С. 98-104.

1. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников:

стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление

талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы

международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В.

Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.

1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-

метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Ка-

зань: ИРО РТ, 2019. — 48 с.

1. Шаехов, М. Р. Современный педагог — какой он? / М. Р. Шаехов //

Развитие профессиональной компетентности учителя: основные

проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международ-

ного форума по педагогическому образованию: часть 2. — Казань:

Отечество, 2019. — С. 305—308.

1. Шакирова, Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: меж-

дународный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. — Текст:

электронный // Современное образование: актуальные вопросы и

инновации. — №4. — 2019. — URL: http://irortsmi.ru/node/804

(дата обращения: 17.09.2020).

1. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение

[Электроннный ресурс]. Режим доступа:

https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kakdeyatelnostnoe-

soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva.

1. Юсупов И.М. Психология взаимопонимания. Казань: Татар. кн. изд-

во, 1991. 191 с.