

Сообщение

Тема: «Наставничество как форма педагогической деятельности»

Выполнила:

зав.сектором «Клавишно-язычковые инструменты»
ПК «Народные инструменты»
преподаватель по классу баяна, аккордеона
Филимонова Наталья Александровна

2026 год

Введение

В 2006 году началась практическая реализация Приоритетного национального проекта «Образование». В 2018 году был разработан современный Национальный проект «Образование». Его цель -обеспечить конкурентно-способность российского образования и создать среду для непрерывного развития педагогических работников. В рамках этого проекта была разработана и внедрена Целевая модель наставничества обучающихся и педагогических работников.

Наставничество играет одну из ведущих ролей в реализации проекта. Наставничество в сфере образования реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития, раскрытия потенциала обучающегося , преподавателя, молодого преподавателя.

В современной образовательной среде наставничество рассматривается как универсальная педагогическая технология. Она направлена на передачу опыта, знаний, ценностей, а также на формирование ключевых навыков и компетенций через неформальное, взаимообогащающее общение. Как форма педагогической деятельности, наставничество представляет собой гибкую систему, способную решать комплексные задачи как в отношении преподавательского состава, так и в отношении обучающихся.

Сущность и специфика наставнической деятельности

Наставничество занимает особое место в ряду традиционных педагогических подходов, имея четкие методологические отличия:

- **Обучение** обеспечивает трансляцию общего культурного опыта человечества.
- **Воспитание** отвечает за передачу цивилизационно и социально значимого опыта.
- **Наставничество** выступает интегрирующей формой поддержки, помогая наставляемому успешно усвоить и применить оба этих типа опыта.

В основе этой деятельности лежит работа в наставнических парах или группах. Ее куратором выступает сотрудник организации, координирующий процессы, а непосредственное взаимодействие строится на принципах добровольности, равенства, индивидуализации, вариативности и системности.

Наставник — это специалист, полностью ликвидировавший собственные образовательные дефициты в конкретной области и обладающий личным успешным опытом их преодоления. Деятельность наставника требует высокой внутренней мотивации, коммуникабельности, терпения и

толерантности. При этом педагогическая позиция наставника исключает избыточную авторитарность и эгоцентризм.

Наставничество в системе «преподаватель — преподаватель»

Данная форма педагогической деятельности незаменима для профессионального становления молодых специалистов и адаптации кадров. Она помогает оперативно компенсировать типичные профессиональные дефициты начинающих педагогов, среди которых:

- Трудности с подбором учебного и методического репертуара, непонимание последовательности его изучения.
- Отсутствие практического опыта работы над техническими, звуковыми или художественными задачами.
- Неумение грамотно организовать структуру урока и самостоятельную работу учащихся.
- Пробелы в знании возрастной психологии и ведении учебной документации.
- Проблемы в коммуникации с родителями обучающихся.

В зависимости от запроса, педагогическое наставничество реализуется через различные ролевые модели:

- **Опытный преподаватель — начинающий специалист** (служит важной мерой поддержки, наряду с отсутствием испытательного срока при трудоустройстве).
- **Преподаватель, владеющий ИКТ (или иными специальными навыками) — преподаватель, нуждающийся в их освоении.**
- **Руководитель организации — преподаватель.**
- **Преподаватель — коллега с признаками профессионального выгорания.**
- **Преподаватель вуза или колледжа — преподаватель школы.**

По времени и характеру взаимодействия выделяют традиционное, дистанционное, групповое, ситуационное, краткосрочное (целеполагающее) наставничество и скоростное консультирование.

Наставничество в системе «преподаватель — обучающийся»

Как форма работы с учениками, наставничество позволяет гибко реагировать на личностные и образовательные запросы. Педагог в роли наставника помогает решать следующие проблемы:

- Низкая учебная мотивация и неудовлетворительная успеваемость.
- Трудности адаптации в коллективе, конфликтность, девиантное поведение на фоне ценностной дезориентации.

- Отсутствие навыков тайм-менеджмента (неумение выстроить график, нерациональное использование времени).
- Психологические перегрузки одаренных учащихся, неадекватное восприятие ими успехов и неудач.
- Социальные и трудовые затруднения выпускников или учащихся в тяжелой жизненной ситуации.

Основные направления включают работу с неуспевающими, пассивными учениками, лицами с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), а также наставничество над одаренными студентами и практикантами, что напрямую формирует будущий кадровый состав организации.

Основные формы наставничества:

преподаватель-одаренный обучающийся,
преподаватель- отстающий обучающийся,
обучающийся-обучающийся.

Оценка эффективности наставнической деятельности

Результативность наставничества как педагогического процесса подлежит систематическому мониторингу, который проводится куратором в два этапа: до входа в программу и по ее завершении. В ходе оценки анализируются:

1. **Профессиональные результаты:** качество реализации программ, динамика успеваемости обучающихся, компетентностный рост педагогов.
2. **Личностные результаты:** уровень мотивации участников и показатели психологического благополучия внутри коллектива.
3. **Качество процесса:** сильные и слабые стороны совместной работы в парах.

Основным методом сбора данных является анкетирование наставников и наставляемых. Для объективности мониторинга анкетирование дополняется посещением открытых уроков, зачетов, экзаменов и концертов классов наставляемых специалистов.

Программа наставничества завершается в соответствии с утвержденным планом мероприятий, либо досрочно — по обоснованной инициативе наставника, наставляемого или куратора. Ключевыми рисками, способными снизить эффективность данной деятельности, остаются высокая рабочая нагрузка педагогов и недостаточный уровень мотивации участников. Для их минимизации в организации должны быть предусмотрены механизмы материального (выплаты за дополнительную работу) и нематериального (конкурсы, форумы, популяризация в соцсетях) поощрения.

Рекомендуемая литература для преподавателей:

1. Ершова, А. П. Режиссура урока, общения и поведения учителя : пособие для опытных и начинающих учителей / А. П. Ершова, В. М. Букатов. — Санкт-Петербург : Образовательные проекты : НП-Принт, 2021. — 256 с.
2. Ершова, А. П. Собеседники: учимся сами, учимся вместе, учим друг друга. Театральные ракурсы в работе учителя : сборник научных трудов / А. П. Ершова. — Санкт-Петербург : Образовательные проекты, 2022. — 272 с.
3. Ершов, П. М. Общение на уроке, или Режиссура поведения учителя / П. М. Ершов, А. П. Ершова, В. М. Букатов. — Москва : Московский психолого-социальный институт : Флинта, 1998. — 336 с.
4. Столова, Е. Ю. Музыкальная литература. Экспресс-курс : учебное пособие для детских музыкальных школ и детских школ искусств / Е. Ю. Столова, Э. А. Кельх, Н. Ф. Нестерова. — Санкт-Петербург : Композитор • Санкт-Петербург, 2022. — 132 с.