



УДК 371 (575.1)

## ШКОЛА «УСТОЗ-ШОГИРД», НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ДРЕВНЕЙ ТРАДИЦИИ

Бахтияр Данияров

*У статті йдеться про необхідність створення нової структури і засобів формування очікуваних професійних компетентностей сучасного педагога, про інститут наставництва – школу «Устоз-шогірד» – одну з форм цільового підвищення кваліфікації молодих педагогічних кадрів під керівництвом педагогів-майстрів.*

*Ключові слова: інститут наставництва «Устоз-шогірд», компетенції сучасного педагога, підвищення професійної майстерності молодих педагогічних кадрів.*

Успех модернизации образования зависит, в первую очередь, от качества и эффективности деятельности учителей, их компетентности и профессионализма. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Реформы системы непрерывного образования в Республике Узбекистан осуществляются на основе Национальной программы по подготовке кадров, Государственной общенациональной программы развития школьного образования – как концептуальной и практикоориентированной основы Национального Плана Действий по образованию для всех [5, с. 3].

Важнейшим условием развития является функционирование совершенной системы непрерывного образования на основе развития современной экономики, науки, культуры, техники и технологий. Указанная система должна обеспечить формирование нового поколения кадров, обладающих способностью ставить и решать задачи на перспективу, высокой общей и профессиональной культурой, творческой социальной и личностной активностью, умением самостоятельно ориентироваться в общественно-политической жизни [5, с. 5].

Однако, как показывает анализ школьной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная компетенция ряда учителей не обеспечивает требуемого уровня качества учебно-воспитательного процесса. Это порождает необходимость создания условий для ведения постоянной методической поддержки, получения учителями оперативных консультаций по возникающим вопросам, использования инновационного опыта других преподавателей образовательного учреждения. Иначе говоря, требуется новая структура, состав и средства культивирования ожидаемых профессиональных компетенций современного педагога.

---

---



Решить эту проблему поможет создание системы школьного наставничества. Молодому или недостаточно опытному учителю жизненно необходима поддержка со стороны опытного педагога – наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность. В этой связи, весной текущего года Министерством народного образования Республики Узбекистан принято решение о внедрении института наставничества – школы «Устоз-шогирд». Потребность такого решения сформировалась как результат развития современного общества, требующего усвоения огромного количества знаний и выработки жизненных компетенций у школьников, что требует от учителя хорошей профессиональной подготовки и умения выстраивать отношения сотрудничества с учащимися. Это приходит с опытом, но время для его накопления должно быть сокращено максимально. И в этом заключается роль наставника – помочь учителю быстрее адаптироваться в условиях современной образовательной парадигмы. Наставничество, по своей сути, является одним из древнейших методов передачи знаний на Востоке, но оформленное в рамках школы «Устоз-шогирд», оно приобретает более целенаправленный и планомерный характер. Данная система наставничества является одной из форм целевого повышения квалификации молодых педагогических кадров под руководством педагогов-мастеров, известных в стране (регионе), среди научной и педагогической общественности своими достижениями, высокими показателями профессиональной деятельности. Основное назначение школы состоит в работе опытного учителя с учителями, которые нуждаются в методической помощи. Школа «Устоз-шогирд» призвана:

- повысить уровень профессиональной компетенции педагогического потенциала образовательного учреждения;
- развить у молодых педагогов позитивное отношение к работе, помочь адаптироваться в школьном коллективе, дать им возможность быстрее достичь ожидаемых показателей в педагогической деятельности;
- обеспечить непрерывную систему повышения квалификации педагогических кадров;
- снизить текучесть кадров, что, в свою очередь, способствует повышению качества предоставляемых образовательных услуг.

В современной педагогике мы встречаем два новых термина: «коучинг» и «тьюторство». Можно ли ими подменять наставничество, и насколько тождественны эти понятия? Конечно же, нет.

Коучинг (метод непосредственного обучения менее опытного сотрудника более опытным в процессе работы) подобно наставничеству является процессом. Однако коучинг – это процесс помощи и раскрытия возможностей, тогда как наставничество – процесс, обеспечивающий непрерывную поддержку. Коучинг является формой индивидуального наставничества, консультирования в рамках школы «Устоз-шогирд».

Тьюторство также иной опыт, иная форма обучения, нежели наставничество. Тьюторство – это консультирование, а наставничество – социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения



социального и профессионального опыта, это условие непрерывного развития. Ожидаемые компетенции не передаются «из рук в руки», не формируются в режиме информирования и просвещения, а буквально выращиваются наставником, при непосредственном участии самого педагога. Роль наставника заключается в том, чтобы помочь неопытному учителю выделить самые нерешаемые или самые насущные проблемы и совместно их решать.

Устоз – это:

«навигатор», помогающий молодому учителю ознакомиться с деятельностью всех структурных подразделений образовательного учреждения, способствующий осознанию им своего места в школьном коллективе, осуществляющий пошаговое руководство процессом его профессионального становления;

«эталон», пример для подражания в организации педагогической деятельности, стимулирующий процесс усиления профессиональной компетенции кадрового потенциала образовательного учреждения;

«консультант», участвующий в процессе непрерывного повышения профессионального роста учителей.

Задача устоа:

- заинтересовать и помочь неопытному учителю реализовать себя;
- развивать его личностные качества и коммуникативные умения;
- совершенствовать методологическую базу;
- развивать управленческие умения;
- помочь шогирду преодолеть недостатки практического опыта.

В заключении отметим, что наставничество является двусторонним процессом и основным условием эффективности обучения шогирда профессиональным знаниям, умениям и навыкам является готовность устоа к передаче опыта. Устоз должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала своего шогирда, 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.

*Список использованных источников:*

1. Жариков Е. С. *Вступающему в должность*. – М.: Знание, 1995. – 280 с.
  2. Загвязинский В. И. *Педагогическое творчество учителя*. – М.: Педагогика, 1987. – 160 с.
  3. Измайлов А. Э. *Народная педагогика: педагогические воззрения народов Средней Азии и Казахстана*. – М.: Педагогика, 1991. – 252 с.
  4. *Коррекционно-образовательные программы повышения уровня профессионального развития учителя: Учеб. пособие. Серия «Библиотека педагога-практика»*. – М.: Московский психолого-социальный институт. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. – 304 с.
  5. *Национальный отчет по среднесрочной оценке достижений целей по образованию для всех*. – 2007. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Uzbekistan/Uzbekistan\\_EFA\\_MDA\\_RUS.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Uzbekistan/Uzbekistan_EFA_MDA_RUS.pdf)
- 
-