

## **Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя**

Актуальность данной темы состоит в том, что новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования.

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся учитель. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой учитель должен уметь гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Молодые учителя боятся собственной несостоятельности, совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Чтобы этого не произошло, создаются условия сопровождения начинающих педагогов для их профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив.

**Наставничество** - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в МБОУ, разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

**Наставник** - специалист, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющий высшее образование, стаж педагогической работы не менее 5 лет; первую или высшую квалификационные категории.

### **Основные задачи в процессе наставничества:**

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Из задач наставничества логичным образом следует собственно содержание самого этого процесса. Условно наставничество можно разделить на три этапа:

**Первый этап** – адаптационный. Задачи здесь: определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, недостатков в его теоретико-практических навыках для разработки программы адаптации;

**Второй этап** – основной (проектировочный). Задачи: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений, помощь молодому специалисту в построении собственной программы самосовершенствования;

**Третий этап** – контрольно-оценочный. Задачи: проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Естественно, все эти этапы выделены достаточно формально, и каждый этап предполагает, например, некий контрольно-оценочный момент. Каким образом он может происходить – выбирают сами педагоги. Это может быть любая форма, от простой беседы до анкетирования. В целом все этапы направлены к одной цели – практическая адаптация молодого педагога и некий контроль ситуации.

#### **Каковы же основные функции наставника при сопровождении молодого учителя?**

- обучающая функция, которая ориентирована на углубление знаний и развитие навыков специалистов в системе непрерывного образования, необходимых для совершенствования их профессиональной деятельности;
- консультационная функция предполагает оказание помощи педагогу по поводу конкретной проблемы через указание на возможные способы её решения или актуализацию дополнительных способностей специалиста;
- диагностическая функция направлена на выявление проблемных точек в деятельности учителя;
- психотерапевтическая функция помогает педагогу в преодолении различного вида трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессионально-образовательной деятельности;
- коррекционная функция направлена на изменение реализуемой специалистом модели практической деятельности, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;
- адаптационная функция обеспечивает согласование ожиданий и возможностей работника с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности;
- информационная функция способствует предоставлению педагогам необходимой информации по основным направлениям развития образования, программам, новым педагогическим технологиям;
- проектная функция связана с обучением учителя экспертизе учебных программ и пособий, образовательных технологий;
- направляющая функция способствует установлению гуманистических отношений между учителем и учеником;
- выявление, изучение и оценка результативности инновационного педагогического опыта в образовании, его обобщение и распространение, создание системы стимулирования творческой инициативы и профессионального роста педагогов;
- оказание поддержки педагогам и руководителям в инновационной деятельности, организации и проведении опытно-экспериментальной работы, экспертной оценке авторских программ, пособий, учебных планов;
- осуществление редакционно-издательской деятельности;

**Какие же формы сопровождения молодого специалиста приемлемы при наставничестве?**

Индивидуальный образовательный маршрут, включающий в себя собеседования с зам. директора по УВР, методистами или с наставником индивидуального самообразования педагога, ведение дневника индивидуального образовательного маршрута, выступления на заседаниях педагогического совета или методического объединения, проведение открытых уроков, защита методических или дидактических материалов, написание статей в профессиональный журнал и другое;

Результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной. Успешный процесс наставничества сформирует и укрепит желание у молодого специалиста остаться в научно-педагогической профессии, а так же продолжить дело наставника.

Литература:

1. Подготовка высококвалифицированных педагогов: международный опыт Институт международных организаций и международного сотрудничества (ИМОМС) 24 августа 2011 г [Электронный ресурс] -<http://iori.hse.ru/news/oecd/page2.html>
2. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.
3. Севостьянова Е.Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителя <http://festival.1september.ru/articles/587752/>