

## Роль наставничества в становлении молодого педагога

Маликова Ирина Викторовна,  
учитель иностранного языка

*Легко правильно следовать за тем, кто правильно идет вперед.  
(Я. А. Коменский)*

Каждый человек умеет что-то делать лучше других, его способности в какой-нибудь конкретной сфере определяют направления профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество — «индивидуальная огранка» задатков и способностей человека, придание имеющимся навыкам идеально правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. Как огранённый алмаз становится бриллиантом, так и воспитанник под руководством наставника достигает высочайшего мастерства. В этом смысле наставник — это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника.

За каждым профессионалом, мастером, просто успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Считается, что свой опыт нельзя передать другому человеку, но зато можно и нужно помочь ему накопить свой багаж знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций.

**Наставничество** - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей, которая способствует повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

Своей задачей, считаю, помочь молодому педагогу реализовать себя, развивать личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

**Цель наставничества:** создание условий для молодых специалистов по самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе, оказание адресной методической помощи педагогическим работникам образовательных организаций, испытывающим определенные профессиональные потребности посредством педагогического наставничества на муниципальном или региональном уровне.

**Задачи:** создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе молодых педагогов, оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, планирование и организация учебной деятельности, помощь начинающему педагогу реализовать себя, развитие личностных качеств, коммуникативных и управленческих умений в школе, учить выживать, быть впереди, передача профессиональных умений и навыков от опытных сотрудников, адаптация сотрудников к новой организации трансляция молодым сотрудникам стандартов, демонстрация молодым педагогам лояльности, создание кадрового резерва из наставников.

**Новизна проекта** наставничества заключается в разработке и практической реализации модели наставничества «Педагог — Педагог».

**Условия реализации практики:**

1. нормативно-правовое обеспечение (диагностика);
2. адресное сопровождение (мероприятия с учетом проблем и потребностей);

3. система мотивации и поощрения (конкурсные движения, социальные меры поддержки).

### **Этапы работы с молодым специалистом**

**1 этап** – адаптационный;

**2 этап** - основной проектировочный;

**3 этап** - контрольно-оценочный.

#### **Алгоритм деятельности педагога-наставника:**

- анализ затруднений молодого специалиста
- вычленение проблемы
- помощь в решении проблемы и самообразование
- тренировочные действия
- адаптация полученных знаний на практике
- создание собственного опыта в процессе деятельности
- анализ и самоанализ образовательного процесса и его результатов
- внесение корректировок в практику
- определение перспектив развития образовательной деятельности

**Участники практики** – педагоги- наставники, наставляемые.

#### **Основные направления работы:**

1. Планирование и организация работы по предмету.
2. Планирование и организация воспитательной работы.
3. Работа с документацией.
4. Работа по самообразованию.
5. Контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста.
6. Психолого - педагогическая поддержка.

#### **Формы работы:**

- индивидуальные;
- групповые;
- коллективные.

#### **Методы:**

- ✓ Организация деятельности сопровождаемого;
- ✓ Организацию обсуждения;
- ✓ Создание специальных ситуаций;
- ✓ Создание внешних условий;
- ✓ Методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания;
- ✓ Методы управления межличностными отношениями;
- ✓ Нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с социальными партнерами;
- ✓ Методы актуализации индивидуальной мотивации;
- ✓ Личный пример;
- ✓ Информирование;
- ✓ Консультирование.

#### **Мероприятия:**

1. Мероприятия муниципального уровня (конференции, семинары, практикумы, дни открытых дверей).
2. Проведение экспертно-аналитической работы (разработка олимпиадных заданий, КИМ), творческие конкурсы.

3. Организация и проведение конкурсов и марафонов муниципального уровня с целью развития профессиональных компетенций и демонстрация достижений.
4. Презентация успешных практик.
5. Открытые уроки, выступления.
6. Конференции, ярмарки педагогических идей, неделя успеха.

**К ожидаемым результатам наставничества относятся:** закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации, формирование у молодых специалистов потребности в самообразовании.

#### **Критерии эффективности практики наставничества**

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемые результаты, педагогу – наставнику необходимо помнить о некоторых правилах общения: не приказывать («вы должны»), не проповедовать («на вас лежит ответственность...»), не поучать («если бы вы послушали меня ...»).

Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога. Небольшая личная победа подопечного – это успех наставника и, в конечном итоге, успех всего ОУ и системы образования в целом. Деятельность молодого человека, который нашел и зажег в себе искру личности и профессиональной индивидуальности, способствует прогрессивному развитию образования. *«Педагог живёт до тех пор, пока учится, если он перестаёт учиться – в нём умирает учитель».* Эти слова великого педагога Константина Ушинского – лейтмотив наставника и молодого педагога.

При работе с молодыми специалистами, прежде всего, необходимо понять, какой помощи потребуется каждому, как рациональнее использовать

их способности. Каждый молодой специалист проявляет себя в разных направлениях, например, как педагог – исполнитель, педагог, имеющий стабильно высокие результаты, педагог - участник творческих конкурсов, педагог-мастер, педагог-организатор.<sup>1</sup>

Я, как учитель-наставник, помогаю разработать «портфолио» молодому педагогу, куда молодой специалист будет вносить свои педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки, мероприятия, мастер-классы, участие в конференциях, публикации в разных изданиях. Портфолио помогает молодому педагогу увидеть динамику в профессиональном развитии в процессе наставнической деятельности.

#### **Риски в работе наставничества:**

- 1) неэффективное наставничество;
- 2) недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста;
- 3) неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

**Основными задачами для меня, как автора, в рамках наставничества являются:**

- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;
- показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать формированию приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого учителя;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;
- привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепить учителя в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Считаю, что реально помочь молодому учителю можно не только в индивидуальной работе с ним. Молодым специалистам предоставляется «кредит доверия», т.е. свобода на творческие уроки, мероприятия, мастер-классы.

Принимая на себя обязанности наставника, я открыла для себя **ряд преимуществ и результатов:**

- во-первых, наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
  - во-вторых, ощущаешь свой вклад в систему профессиональной адаптации своего коллеги;
  - в-третьих, это стимул к самосовершенствованию;
-

- в-четвертых, поскольку наставничество носит субъектный характер, я сама учусь у них расширять свой арсенал «современных» навыков и умений, осваивать современные технологии обучения;
- в-пятых, это - общение с молодым поколением: интересным, современным, креативным, мобильным.

Таким образом, можно сделать вывод, ***наставничество в системе образования играет важнейшую роль в становлении начинающего педагога.*** Такой подход по повышению профессиональной компетенции молодого педагога позволит недавнему выпускнику быстро адаптироваться, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, в дальнейшем «почувствовав вкус» к профессиональным достижениям. Молодой педагог раскроет свою индивидуальность и начнет формировать собственный профессиональный проект.

Среди моих выпускников, есть учителя английского языка, и ученики, окончившие факультет иностранных языков, которые на данный момент работают в сфере образования, а также в других сферах, но все связанные с языком.

Стендовый доклад по практике «Роль наставничества в становлении начинающего педагога» может быть полезным для молодых педагогов, а также для педагогов со стажем, образовательных учреждений, так как в нем представлено все необходимое, из чего должна состоять и включать себя данная практика.