

Игнатьева Дарья Алексеевна

учитель истории и обществознания

ГБОУ гимназия №116

г. Санкт-Петербург

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Аннотация: в данной работе представлены размышления о роли наставника в жизни молодого педагога с позиции последнего. В статье рассматривается, кто такой наставник в современной школе, зачем он нужен молодому специалисту. Автор указывает на важные моменты, связанные с выбором наставника и взаимной работой с ним, опираясь на соответствующую документацию, а также пытается объяснить, зачем самому наставнику быть наставником.

Ключевые слова: учитель, молодой специалист, наставник, положение о наставничестве, педагогическая деятельность, педагогический коллектив.

Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю – предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой учитель нуждается в практических советах. К многим практическим конкретным проблемам выпускник педагогического вуза, увы, оказывается совсем не подготовлен – начиная от проблем с пресловутой дисциплиной в классе и заканчивая сложностями с работой с документацией.

Учитывая многолетний педагогический опыт в этом вопросе, педагоги должны понимать, что результативной работы наставника будет в случае реализации следующих моментов:

- взаимной заинтересованности сторон;
- административного контроля за процессом наставничества (в разумной мере, конечно);
- подведением промежуточных результатов сотрудничества.

В первую очередь, хотелось бы пояснить, кто вообще такой наставник и зачем он нужен молодому педагогу в школе. Для этого необходимо обратиться к основному документу, регламентирующему отношения наставника и его подопечного – Положению о наставничестве.

Школьное наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы [3].

Хотелось бы подчеркнуть, что гарантом успешного сотрудничества здесь является, на наш взгляд, в первую очередь участие молодого специалиста в процессе выбора наставника, вообще его некая заинтересованность, информированность, осведомленность в данном вопросе. В связи с этим, хотелось бы подчеркнуть несколько важных моментов в процессе выборе наставника, опять-таки, обращаясь к вышеупомянутому Положению.

Во-первых, хотелось бы подчеркнуть самое главное – что молодой специалист *может* участвовать в этом выборе на полных основаниях, а не только узнавать о том, кто его наставник по факту назначения последнего администрацией школы. Иногда о подобном назначении и сам наставник узнает постфактум. Очевидно, что при участии будущих сотрудничающих сторон в организации процесса наставничества результат будет более продуктивным, нежели чем при изначально формальном подходе к такому делу.

Во-вторых, если сам молодой специалист все-таки может и даже, на наш взгляд, должен участвовать в процессе выбора наставника, то ему, несомненно, потребуется какое-то время для того, чтобы войти в коллектив, адаптироваться, осмотреться, понять, с кем бы он мог и хотел работать дальше в этом направлении. Срок выбора наставника по Положению нигде строго не фиксирован, рекомендуется лишь решить этот вопрос в период первого года работы педагога в школе. По сути, срок этот может быть увеличен и до трех лет – всего того срока, пока молодой специалист считается молодым. Хотелось бы указать на возмож-

ные затруднения, с которыми здесь может столкнуться молодой педагог: учитель-друг и учитель-наставника все-таки не одно и тоже. Важно здесь различать профессиональные и личные отношения, а также руководствоваться при выборе будущего наставника не только тем, что с этим человеком будет комфортно общаться, но в первую очередь тем, что совместная работа с будущим обещает быть продуктивной, полезной и интересной, развивающей.

Обращаясь к Положению, хотелось бы остановиться на тех задачах, которые являются основными 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 [3].

Как мы видим по Положению, основные задачи носят характер скорее адаптационный, пропедевтический, характер педагогических и практических консультаций. Таким образом, молодой специалист вполне может иметь наставником педагога, специализирующегося на совсем ином предмете. Предметные же консультации может осуществлять при необходимости методист из районной методической службы.

Так же наставником может быть уже и не работающий в школе педагог. Например, учитель химии в школе бывает обычно один, и иногда именно его «предшественник» может проконсультировать молодого педагога как никто другой. Для ушедшего же педагога это может быть также своеобразная форма участия в жизни коллектива.

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, помочь 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.

Наверное, понятно, что молодому специалисту наставник в современной школе не просто нужен, а подчас необходим. Остается вопрос – собственно, зачем наставнику быть наставником?

В идеале, на наш взгляд, наставничество – это непрерывный процесс. И рано или поздно подопечный может догнать и перегнать своего наставника, и тому остается только всегда быть на шаг впереди. Обучая, мы всегда учимся сами, ведь образование – процесс взаимный, обаюдный, субъект-субъектный. Уместно это будет помнить и в разговоре о наставничестве. Кроме того, и молодой специалист приходит в школу отнюдь не совсем «*tabula rasa*», чистый лист, и может, даже невольно, чему-то научить своего собственного учителя.

Итак, нужен ли наставник молодому специалисту – безусловно, да. Для чего? Для корректного и конкретного включения в свою профессиональную жизнь и жизнь коллектива. Множество сложностей, с которыми сталкивается сегодня учитель в школе, проще решать вместе. Остаются и опасности, связанные

с совместной работой наставника и молодого педагога – например, просто полностью перенимать методику работы своего наставника, без собственного осмысливания и адаптации к материалу и ученикам.

Жизнь педагога в школе сегодня полна формальных моментов, но очень хотелось бы, чтобы наставничество не было одним из таких моментов. И никогда не стало.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации».
2. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.