

Николаева Татьяна Валентиновна

заместитель директора, учитель

МБОУ «Лицей №40 при УлГУ»

г. Ульяновск, Ульяновская область

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ПЕДАГОГА

***Аннотация:** в статье освещены основные моменты процесса наставничества в школе: задачи, направления деятельности и результаты.*

***Ключевые слова:** наставничество, молодой педагог, поддержка, сопровождение.*

Проблема наставничества молодых педагогов современной школы приобретает особую актуальность в условиях обновления содержания образования. Это связано с тем, что к личностному развитию и профессиональной компетентности учителя предъявляются новые требования. Современной школе необходимы образованные учителя, отличающиеся мобильностью, ответственностью, обладающие творческим потенциалом, креативностью. Таким учитель становится не сразу, его подготовка к сложной педагогической деятельности – это непрерывный длительный процесс, который ориентирован на развитие личностных качеств, профессиональных компетентностей, способностей. Большую роль в решении этих вопросов играет система наставничества, которая способна делать процесс становления молодого педагога более интенсивным и мотивировать его к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Не секрет, что в настоящее время одной из проблем образования является нехватка педагогических кадров. Основной причиной этого является то, что после окончания педагогических вузов и колледжей не все выпускники идут в школы, а из числа поступивших на работу не все продолжают педагогическую деятельность.

Что же такое наставничество? В широком смысле наставничество – это форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками [1].

Понятие «наставничество» вошло в обиход в современном значении в середине 60-х годов XX века. Оно рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками назначались авторитетные педагоги, имеющие хорошую профессиональную подготовку, богатый жизненный опыт.

Поэтому в процессе профессиональной адаптации именно система наставничества обеспечивает необходимую базовую составляющую становления молодых педагогов, испытывающих затруднения при организации собственной педагогической деятельности, и оказывает им помощь в овладении профессией [1].

Как организуется система наставничества в школе? Во-первых, за каждым молодым педагогом должен быть закреплен наставник. Это активный, опытный педагог, профессионально успешный, доброжелательный, коммуникативный, терпеливый, целеустремленный. Желательно, чтобы он был того же предметного направления, что и подопечный.

Во-вторых, надо знать, что организация наставничества осуществляется в несколько этапов, представленных в следующей таблице.

Таблица 1

Этапы организации наставничества	
Этап	Содержание
Адаптационный	Определение наставником целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей и полномочий молодого педагога, проведение диагностики профессиональных затруднений, выявление недостатков в его умениях и навыках для составления программы адаптации
Основной	Разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого учителя, помощь в планировании собственной программы самосовершенствования
Контрольно-оценочный	Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

Еще одной проблемой наставничества является то, что этот процесс является длительным и трудоемким и осуществляется чаще всего на общественных началах, поэтому не все педагоги хотят быть в роли наставника, а если и становятся им, не всегда выполняют добросовестно свои функции. Нужно отметить, что работа наставника имеет не только обязанности, требования, но и преимущества.

Рассмотрим основные функции наставника.

1. Наставник должен оказывать помощь молодому педагогу в совершенствовании его профессионального уровня, повышении уровня общенаучной и методической подготовки, в развитии педагогической наблюдательности и воображения, педагогического такта.

2. Наставник должен активно влиять на формирование ценностных ориентиров молодого педагога, воспитывать в нем самостоятельность.

3. Наставник должен влиять на педагога своим авторитетом. В самом начале педагогической деятельности молодого педагога наставник изучает его способности, наклонности, интересы и т. д. Учитывая все это, наставник пытается стать авторитетом для своего подопечного, стимулом для его самовоспитания, более быстрого вхождения в коллектив.

4. Чтобы помочь молодому учителю быть в курсе последних достижений в области педагогической науки, наставник должен заниматься самообразованием.

Преимущества деятельности наставника заключаются в том, что в ходе наставничества он сможет увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности. Осуществляя свои функции, он ощутит и увидит свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога и будет удовлетворен общением со своим подопечным. Кроме того, обучая другого, опытный педагог сам будет стремиться к самосовершенствованию.

Следующее преимущество состоит в том, что эта деятельность поможет ему в развитии педагогической карьеры учителя, будет засчитана при повышении своего профессионального уровня, аттестации, будет способствовать авторитету, росту личного бренда и доверия к нему в педагогическом коллективе

школы. И, наконец, педагог-наставник будет не только делиться собственным опытом с молодым учителем, но также и учиться у него новому, расширяя свой творческий потенциал, осваивая современные технологии обучения.

Успешной адаптации способствуют различные формы и методы работы. Для этого исследователями предлагаются различные разработки модели готовности педагогов к инновационной педагогической деятельности в период адаптации [2]. В практике школ используются такие формы и методы работы, как рефлексивно-деловая игра, работа в составе творческой группы, обучающий семинар, лекция, практическое занятие, педагогические чтения, конференция, просмотр видеоуроков, групповые и индивидуальные консультации, посещение открытых уроков, мастер-класс и др.

К каким результатам должна привести такая работа? Несомненно, наставничество приведет к повышению квалификации и профессионального мастерства молодых педагогов и в целом всего педагогического коллектива, к его сплоченности. На новом уровне будут развиваться личностно-ориентированные отношения между учителями школы, что будет способствовать эффективной взаимопомощи, поддержке друг друга. В школе будет сформирована команда педагогов-лидеров, которая будет ответственна за обучение молодых педагогов. Это станет ценной традицией, так как наиболее эффективна педагогическая деятельность того коллектива, в котором развивались и укрепились свои педагогические кадры.

Список литературы

1. Криворучко А.В. Роль педагогического наставничества в подготовке будущих учителей химии к оцениванию учебных достижений учащихся // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – №4–2. – С. 120–122.
2. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2004. – 320 с.