

УДК 33

Лукьянова И.О.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ

***Аннотация:** в статье рассматривается опыт работы по организации наставничества в отношениях «учитель-учитель». Молодой учитель нуждается в методической помощи в первые годы работы. Статья отвечает на вопросы: как организовать наставничество, выйти на дефициты, их ликвидировать.*

***Ключевые слова:** наставничество, молодой специалист, этапы работы, дефициты, дорожная карта, помощь.*

Сначала разберемся, как определение наставничеству дают профессиональные словари (словарь «Профессиональное образование»): «Наставник – высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку. Наставник помогает молодому педагогу совершенствовать методы обучения, составлять различные инструкции и задания учащимся, а также оценивает процесс и результаты деятельности молодого коллеги, реализуя лично им принятые установки. Деятельность наставника и его стиль становятся образцом» [1].

Такое определение наставничества в рамках схемы «педагог-педагог» больше всего соответствует осуществляемой деятельности в рамках образовательного учреждения.

Можно обозначить такую цель наставничества: развитие профессионально значимых качеств личности учителя. В нашем учреждении назначение наставника к молодому специалисту происходит приказом директора после согласования этого вопроса с учителями. Трудно переоценить роль наставничества, ведь, после прихода в школу, молодой специалист оказывается в новых для себя условиях: сообщество коллег, обучающихся, родителей. И с каждым из них нужно грамотно выстроить форму сотрудничества.

Работу по наставничеству можно разбить на три этапа. Первый этап *вводный*. На этапе организации наставнической деятельности организуется собеседование с молодым педагогом. Это эффективно построить еще до начала учебного года. Заместитель директора знакомит с нормативными документами, которые необходимы для того, чтобы приступить к работе. Это инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов, тетрадей, дневников учащихся). Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования, проводит наставник, анализируя УМК, по которому будет работать молодой специалист.

Второй этап *основной*. Наиболее эффективной на старте работы показала себя «Дорожная карта», которую составляют наставник и молодой специалист на протяжении всего учебного года. Выйти на дефициты молодого специалиста можно посредством заполнения таблицы на первых неделях работы.

Таблица для выхода на проблемы и затруднения

Направление деятельности	успешность педагога	отмеченные затруднения и недостатки знаний
Методика преподавания предмета		
Ведение воспитательной работы		
Психолого – педагогическая деятельность		

На трудности в реальной деятельности молодой специалист выходит сразу, уже в первые недели работы. Исходя из анализов этих дефицитов, и строится дальнейшая работа.

Таблица «Дорожная карта»

Пункт программы	Деятельность			сроки	Форма контроля выполнения/способ диагностики результатов
	Сопровождаемого	Совместная	Сопровождающего		

Пункты программы формулируют сообща наставник и молодой учитель.

Первое, и, пожалуй, самое эффективное правило по совершенствованию работы молодого специалиста, это посещение уроков других учителей. Это могут быть уроки не только наставника, но даже уроки учителей других дисциплин: как грамотно построить этапы урока, как вывести детей на проблему и ее

решение, как организовать работу учащихся, грамотно ее оценить и т. д. На эти и многие другие вопросы дает ответы такое посещение.

Разумеется, взаимопосещение уроков наставником и молодым специалистом, тоже играет свою роль. Личные встречи, консультации, организация работы по подготовке учащихся к итоговой аттестации помогают сориентироваться молодому специалисту в огромном море информации.

Здесь на помощь приходят и различные мероприятия, которые проводятся под руководством Министерства образования и науки, Управления образования, да и в рамках плана работы школы обязательно есть мероприятия, направленные на методическую помощь молодому учителю.

Во время индивидуальных консультаций и тренингов важно показать молодому специалисту, как эффективно на процесс обучения влияют различные технологии, методические способы и приемы. Даже если для использования технологии в целом учитель еще не созрел, то для использования приемов современных технологий, всегда. Для этого нужно четко выверить, насколько применим прием, на каком этапе урока, пойдут ли за педагогом дети.

Очень многое зависит в организации и от самого молодого учителя: если он «горит», интересуется, не остается равнодушным, то и работа по созданию комфортной среды и успешного профессионального становления, тоже пойдет в гору.

Третий этап: *заключительный*. По окончании учебного года, наставник и молодой специалист решают обоюдно, насколько эта работа была эффективна, как ее построить на новый учебный год, какого рода помощь теперь будет нужна. В нашей школе эти ответы находят через анкетирование.

Итоговая анкета

Общее заключение о результатах индивидуального сопровождения учителя

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:

- успешным, эффективным;
- не вполне успешным, не вполне эффективным;
- неэффективным.

2. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы удалось:

- решить полностью: _____;
- решить частично: _____;

- не удалось решить _____;
3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не удалось решить проблемы: _____
4. Сопровождаемый учитель:
- нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении;
 - нуждается в поддержке, наставнике, консультанте для решения наиболее сложных проблем;
 - не нуждается в сопровождении;
 - нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования;
 - нуждается в разработке индивидуального маршрута повышения квалификации.
5. Наиболее эффективные пути (способы) сопровождения:
- _____;
 - _____.
6. Наиболее эффективной можно считать:
- самостоятельную деятельность сопровождаемого учителя под руководством сопровождающего;
 - совместную деятельность сопровождаемого и сопровождающего;
 - деятельность была неэффективной.

Таким образом, правильно спланированная и организованная работа педагога-наставника и молодого специалиста помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, совершенствовать свои профессиональные навыки.

Список литературы

1. Профессиональное образование. Словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://academic.ru/>

Лукьянова Ирина Олеговна – учитель, МБОУ «Усть-Абаканская СОШ», Усть-Абакан, Россия.
