(cc) BY

Маслова Екатерина Яковлевна
воспитатель
Жигулина Любовь Ивановна
воспитатель

ГБОУ «Шебекинская гимназия-интернат»
г. Шебекино, Белгородская область

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА

Аннотация*: в статье рассматриваются проблемы профессионального становления молодого специалиста в школе. Раскрываются понятие и проблемы, методы и приемы организации наставничества как основы научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.*

Ключевые слова*: объект наставничества, адаптация работников, передача опыта, субъект-наставник, наставническая деятельность.*

Сегодня современной школе нужны самостоятельные, профессионально – компетентные, способные к осмысленному включению в педагогический процесс педагоги. Но для молодого специалиста, пришедшего прямо с вузовской скамьи, вхождение в деятельность требует от него высокого эмоционального напряжения и всех внутренних ресурсов. Что зачастую приводит к срыву, потере интереса к профессии. Чтобы этого не случилось, руководитель образовательного учреждения, должен выстраивать определенную систему работы с молодыми специалистами, учитывая различные траектории профессионального роста молодого педагога. Это могут быть различные аспекты деятельности: специализация, дополнительная специальность, должностной рост. Решить эту проблему поможет система школьного наставничества. Но система эта должна

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

быть гибкой, способной оптимизировать профессиональное становление молодого педагога и мотивировать его к самореализации и саморазвитии. Для этого необходимо получить поддержку опытного педагога наставника, который готов её оказать и повысить его профессиональную компетентность. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению компетентности и закреплению педагогических кадров в школе) [1, с. 20].

Наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, внося свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с молодыми специалистами.

Несмотря на активное обсуждение учеными и практиками темы наставничества, методологическое обоснование проблемы наставничества, которое отвечало бы на вызовы времени, пока нет. Несмотря на то, что эта форма работы с молодыми специалистами существует давно, но на современном этапе наставничество нуждается в методической литературе, в которой должен содержаться материал, который направит сотрудничество педагогов в нужное русло) [3, с. 27].

Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен. Поэтому он требует документально-правового, методологического обоснования и технологического обеспечения. Давайте рассмотрим вопрос: как и с чего необходимо начинать работу наставника в коллективе.

Еще в начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он считал, что нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Желательно так же и обоюдное согласие наставника и молодого педагога в совместной работе. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника и желания сотрудничать с ним его подопечного.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

А также, прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это можно в беседе с ним. Как правило, там, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей, или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, увереннее. Там же, где педагог неуверен, испытывает профессиональные трудности и требуется помощь. На основе этой беседы наставнику необходимо составить план-программу работы с молодым специалистом. В программе обязательно должны быть указаны:

– основные профессиональные трудности педагога;

– цель и задачи профессионального взаимодействия;

– этапы работы;

– основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;

– промежуточный и конечный результаты работы) [4, с. 31].

Также в программе наставника должны быть конкретно учтены формы, методы и средства поддержки. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ.

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

– прогностический: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста;

– практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста;

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Их можно отобразить в таблице для удобства осуществления и фиксации результатов работы наставника. Это пример, такую таблицу можно продолжить и другими параметрами, в зависимости от того какие трудности в работе испытывает подопечный педагог.

Таблица 1

№	Наименование мероприятия	Вид деятельности	Наблюдение процесса	
			Начало периода	Конец периода
1.	Требования к организации учебного процесса	геометрия (урок)	Не всегда соблюдаются	Соблюдаются
		алгебра(урок)	Не всегда соблюдаются	повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса
2.	Требования к ведению школьной документации	Записи в журнале	Ведется не корректно	Записи корректны
3	формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся	Классные часы,экскурсии, психолого-педагогические деловые игры, и т. д.	Малая активность детей, неуверенность в достоверности фактов	Высокий уровень включенности детей
4	ИКТ(инструктирование по правилам пользования и ТБ при использовании	На уроках и во внеурочной деятельности	неуверенность при использовании	Высокий уровень использования
5	Использование дидактического и наглядного материала	На уроках и во внеурочной деятельности	Редко использует, не использует	Высокий уровень использования
6	Основы управления уроком		Низкий уровень реализации программного материала	Количественный и качественный рост

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное вли-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

яние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Такую же таблицу целесообразно вести и наставляемому. В ней он должен отмечать свои достижения и неудачи, то, над чем ещё необходимо работать совместно с наставником или самостоятельно, повышая свой интеллектуальный уровень, физическое совершенствование, самореализацию, а развитие необходимых компетенций. Также среди оцениваемых результатов молодой специалист должен учитывать:

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;

– численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

– снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических учреждениях (если такие есть в образовательной организации) [2, с. 17].

Именно такая работа ускоряет процесс вхождения начинающего учителя в образовательную среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые специалисты смело идут на аттестацию, растет их профессионализм.

В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение молодого специалиста на основе доверия и взаимообогащения. Способность ответить на глобальные вопросы при формировании личности, делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования. Наставничество позволяет повысить подготовленность молодого поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Список литературы

1. Барыбина И.А. Организция наставничества в школе / И.А. Барыбина // Школа-2–21. – №7. – С. 16–24

2. Развитие системы наставничества в деятельности организаций дополнительного образования детей: методическое пособие / авт.-сост. О.В. Баянова, О.В. Огороднова. – Тюмень.

3. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. – 2-е изд., доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

5. Распоряжение Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 №2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

7. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)