



## Роль наставника в формировании профессионального роста молодого педагога

**Что может быть честнее и благороднее,  
как научить других тому,  
что сам наилучшим образом знаешь?**

Марк Фабий Квинтилиан

Учительская профессия сложна, она требует призвания, раскрыться которому и помогает опытный педагогический коллектив общеобразовательного учреждения, которое является центральным звеном, где обеспечивается профессиональная адаптация молодых учителей. Задача общеобразовательного учреждения – помочь начинающему учителю осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов [5].

Молодой преподаватель должен чувствовать постоянную поддержку старших, опытных наставников: администрации, руководителя методического объединения, учителей-коллег, классных руководителей и психологов. Именно в таком коллективе может сформироваться настоящий учитель [1].

Под термином «молодой учитель» рассматривается бывший студент, проучившийся в вузе, изучавший множество научных дисциплин, методик, прошедший педагогическую практику в школе или в ином образовательном учреждении. Однако, выпуститься из ВУЗа не равно тому, чтобы стать первоклассным специалистом. Молодой учитель, начинающий свою карьеру,

сталкивается с затруднениями, связанными, прежде всего с отсутствием или недостатком необходимого опыта в выбранной профессии. Профессиональное становление профессии учителя происходит гораздо сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что наличие педагогического образования не гарантирует успех начинающему учителю, ведь чтобы стать учителем недостаточно одних только аудиторных программных знаний [2].

Возникает вопрос: с чего начать? Молодым учителям не хватает педагогического опыта, который приходит с практикой. Современной школе нужен профессионально компетентный, творчески работающий педагог, оперативно включающийся в инновационные процессы. Для того чтобы личностная и профессиональная адаптация молодых учителей протекала безболезненно, в школе должна реализовываться программа работы с начинающими педагогами и система школьного наставничества [1].

В многочисленных публикациях, посвященных проблемам образования, начиная от основателей советской педагогики и до настоящего времени, особое внимание уделяется вопросу общественного и профессионального назначения учителя, о необходимости постоянного его усовершенствования, а также его социальной активности, что не представляется возможным, по нашему мнению, без успешно реализованного процесса профессиональной адаптации [2].

Профессиональное и социальное становление молодого специалиста является основной задачей, которая решается путем создания условий, обеспечивающих комфортность каждого педагога, развития умения формировать профессиональную компетентность, видеть перспективу своего развития [1].

На начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе, что способствует активизации всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде [5]. Поэтому, учителям с первых дней оказывается практическая помощь по ориентации в учебных программах, требованиях по их выполнению, в разработке тематического плана, плана самообразования, поурочного планирования, организации коллектива учащихся на учебное занятие, по вопросам работы с учебной документацией [1].

Становится ясно, что проблема управления профессиональной адаптацией молодых учителей в школе приобретает особую актуальность, так как в современных условиях общество предъявляет к молодому учителю особые требования и в личностном, и в профессиональном плане. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая

деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком [5].

Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Учитель — наставник развивает свои профессиональные качества; методические, методологические, психолого — педагогические, информационные.

Наставничество - длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности молодого учителя, его профессионального и общечеловеческого кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению. Наставничество - особая форма работы с молодыми учителями, опирающаяся на личностно-ориентированный подход, формирование индивидуального стиля деятельности, реализацию творческого потенциала; самореализацию наставника и формирование условий взаимообучения представителей разных поколений [3].

И главная задача наставника - помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. При назначении наставника администрация образовательного учреждения должна хорошо знать, что наставничество - это поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог – наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей.

При организации наставничества директор школы издает приказ о назначении наставника на учебный год. Наставник необходим следующим категориям педагогов: - молодым учителям - вновь пришедшим учителям после перерыва в педагогической деятельности - наставник необходим учителям – неспециалистам.

Во - первых педагогу - наставнику необходимо обратить внимание молодого педагога: на организацию образовательного процесса и ведение школьной документации. Наставник должен обеспечить поддержку молодым педагогам в следующих направлениях: подготовка современного урока, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода в процессе обучения; разработка рабочих программ по предметам; ведение классных электронных журналов, организация самообразовательной работы

по методической теме; участие в методической работе в школе, освоение педагогических технологий и применение их в образовательном процессе; подготовка к предстоящей аттестации на квалификационную категорию по должности «учитель» [4].

Эффективность системы наставничества помогает руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность. В процессе наставничества затрагиваются интересы трех субъектов взаимодействия: молодого педагога, учителя — наставника и школы [4]. Особое внимание уделяется деятельности педагога-наставника на разных этапах профессионального становления молодого учителя: диагностирование по выявлению трудностей в его профессиональной деятельности, постановка задач, выработка программы взаимодействия, анализ успешности учебной работы начинающего педагога. Выделены следующие этапы роста молодого педагога.

На первом этапе («адаптационном») профессионального становления молодого учителя наставник определяет сформированность его профессионально-значимых качеств и разрабатывает для него адаптационную программу. Это позволяет молодому педагогу свободно владеть педагогическими технологиями такого типа, как диагностика, целеполагание, прогнозирование, сочетание методов и средств педагогического воздействия, организация различных видов деятельности учащихся, умение связывать личностный, дифференцированный и индивидуальный подходы в учебно-воспитательном процессе. Конечно основным методом работы является посещение наставником уроков молодых специалистов и организация их самоанализа, для того чтобы выявить проблемы, которые испытывает начинающий учитель в своей профессиональной деятельности. На этом этапе используются и репродуктивные методы. Репродуктивная деятельность предусматривает способность воспроизводить и применять полученные знания, приемы действий и алгоритмы, с помощью которых может быть решена поставленная задача. Молодой учитель в состоянии заниматься репродуктивным педагогическим творчеством, т.е. рационально и эффективно использовать передовой педагогический опыт и рекомендации наставников. Особое внимание на этом этапе уделяется стимулированию всех форм самостоятельности и активности в учебно-воспитательном процессе, формированию навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии.

На втором этапе («проектировочном») ведущее место в наставнической деятельности занимают методы и приемы, направленные на формирование у молодого учителя потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании своего профессионального уровня. На данном этапе педагога характеризуют такие черты личности, как профессиональная направленность, пытливость, нестандартность мышления, чувство нового. Он может владеть следующими педагогическими технологиями: диагностическая культура, культура педагогического анализа собственной деятельности, культура самосовершенствования, организация самовоспитания учащихся, формирование ученического коллектива и проведение всех видов учебных занятий на высоком технологическом уровне. Усиливается потребность в личностной и профессиональной самореализации. Используются информационные методы - занятия «Школы молодого учителя»- лекции, педагогические чтения.

Деятельность наставника на третьем этапе («контрольно-оценочном») - формирование у молодого педагога умения критически оценивать степень своего профессионального становления, оказывать поддержку в свободном овладении инновационными педагогическими технологиями. На данном этапе для молодого педагога характерно проявление таких качеств личности, как осознание себя как творческого работника, креативность мышления, рациональность мышления, высокая культура общения. Он способен сочетать научный поиск и практику, исследовательский подход к процессу профессиональной подготовки. Результатом присвоения педагогом новых профессиональных ценностей является личная вариативность, гибкость. Таким образом, используются комплексные методы: педагогические мастерские, мастер-классы, работа в творческих группах, проблемно-деловые и рефлексивно-ролевые игры, что позволяет сформировать такое качество профессионального развития молодого учителя как педагогическая рефлексия.

Итак, сопоставление уровней профессионального становления в результате наставнической деятельности позволит проследить динамику роста молодого педагога в этом процессе [6].

## Литература

1. Методические рекомендации школа молодого педагога (из опыта работы МБОУ лицея № 35) г. Ставрополь, 2016 Школа молодого педагога. – Ставрополь: Комитет образования администрации города Ставрополя, 2016. – 41 с. [1].
2. Петренко Е.И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении. //Молодой ученый. -2017. №50(184). - С.256-260 [2].

3. Онушкин В. Г., Кулюткин Ю. Н., Вершловский С. Г. Профессия — учитель: Беседы с молодыми учителями. - М.: «Педагогика», 2001. -104с. [3].
4. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. - 2016. - №6. - С. 845-847[4].
5. Мотивация педагогической деятельности.  
[Http://works.tarefer.ru/64/100254/index.html](http://works.tarefer.ru/64/100254/index.html). — URL (дата обращения: 05.10.2019) [5].
6. «Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя», Круглова И.В., к.п.н., 2007 //Диссертация, [6].