

Профессиональное становление молодого педагога

Вороная Светлана Арсентьевна,
Вороная Алёна Сергеевна
учителя начальных классов,
МБОУ «Верхне-Идинская СОШ»,
с.Тихоновка Боханского района

Данная статья посвящена профессиональному становлению молодого педагога и роли наставника. Эта тема актуальна, так как в настоящее время, в эпоху реформы системы образования, остро стоит вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов. И между тем существует проблема, как привлечь грамотных молодых специалистов и как удержать их в образовании. Известно, что начинающий учитель еще не является профессионалом. Молодому специалисту предстоит определенный путь профессионального становления, где первоначально является период адаптации – «вживания» в профессию. Но, несмотря на это, молодой учитель, поступая на работу, сразу начинает свою деятельность наравне с опытными коллегами. Молодой специалист нуждается в помощи коллег направляющих его деятельность, в обучении трудовым навыкам. Эту помощь может оказать опытный наставник, который сможет привить молодому работнику высокие нравственные качества, научить секретам профессии, воспитать любовь к труду, желание учиться, овладевать культурой труда и стать активным членом трудового коллектива. Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь.

В статье описывается опыт работы в качестве педагога-наставника. Возможно, данный материал будет полезен педагогам, решившим стать наставником в профессиональном становлении молодого специалиста.

Ключевые слова: наставничество, молодой специалист, наставник, адаптация, урок, профессиональное становление, творческие способности, школа.

«Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

Нет профессии более ответственной и интересной, чем профессия учителя. Работа учителя – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя...Работа, связанная с преподаванием, всегда считалась одним из наиболее сложных и почетных занятий. Учитель — не просто профессия, это миссия. Поэтому и спрос с педагогов особый.

Основные требования к профессионализму педагогов предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях: воспитании, обучении, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и прочее.

Современные требования к системе образования, современная школа, требования к педагогу, как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому педагогу, не разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал? По имеющейся в разных странах статистике, от 10 до 50 процентов учителей уходят из профессии в первые пять лет работы[3].

Придя на работу в школу, молодые педагоги, испытывают трудности. Одной из них является адаптация к новым условиям трудовой деятельности. Возникает множество и других проблем: знакомство с коллективом и с классом, неумение грамотно рассчитать время урока, логично выстроить этапы урока, затруднения при объяснении нового материала, удержать дисциплину. Часто возникает отсутствие взаимопонимания с коллегами. Начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а администрация, родители и учащиеся, ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Так что же такое профессиональное становление молодого педагога? Можно считать, что это процесс профессионального роста учителя, который длится первые три – четыре года работы.

Профессиональное становление педагога или профессионализацию можно разделить на следующие стадии:

- Стадия профессиональной адаптации – 1 – 2 года;

- Стадия первичной профессионализации – 5 – 6 лет;
- Стадия вторичной профессионализации – 10 – 15 лет;
- Стадия профессионального мастерства – 20 и более лет

Начинающему учителю, конечно же, необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Огромную роль в этом, считаю, играет педагог-наставник – опытный педагог того же предметного направления, который способен осуществлять всестороннюю методическую и профессиональную поддержку молодого специалиста.

Наставничество - давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания.

Работа по профессиональному становлению молодого педагога проводится и в нашей школе, так как, на работу поступают молодые специалисты. Соответственно, приказом, за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. При назначении наставника администрация учитывает, что наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе, среди учащихся и родителей. Наставник должен быть терпеливым и целеустремленным и не забывать, что наставничество это процесс трудный и долгий. В нашем образовательном учреждении разработана программа наставничества, которая отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Определены формы наставничества. Одна из них: «учитель-учитель», ролевая модель: «опытный учитель - молодой специалист».

Считаю, что роль педагога-наставника должна выполнять функции проводника, защитника интересов, кумира, консультанта, контролёра молодого специалиста. Являясь наставником и опираясь на программу, я разработала индивидуальный план работы с молодым специалистом, где определенной целью является - формирование профессиональных умений и навыков для успешного применения на практике. Ведётся дневник по наставничеству, где отмечается запланированная тема и её осуществление, то есть, отслеживается фактический результат с запланированным. Вся информация и проделанная работа находится в папке-портфолио наставника и наставляемого. В своей работе учитываю и правила общения с начинающим педагогом. Это правила с частицей «не»: не приказывать,

не угрожать, не поучать, не выносить суждений, не ставить «диагноз», не оправдывать и не оправдываться...

Основная цель работы наставника с молодым педагогом - это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать

педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым в Законе РФ «Об образовании», Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года.

Являясь наставником, хочу поделиться некоторым опытом работы. В моей практике наставничества были и студенты, проходившие педагогическую практику в школе, а в данном случае педагог, который поступил на работу. Я начинаю сопровождение молодого педагога с выявления его потребностей в обучении.

Проанализировав в чем нужна помощь молодому специалисту, совместно составили план и карту индивидуального образовательного маршрута. Молодому учителю были даны рекомендации по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами урока и возможные варианты деятельности учителя и обучающихся. Совместно с учителем-наставником формулированы критерии качества и эффективности труда молодого специалиста, так же были определены показатели, по которым следует анализировать и оценивать свой труд. Конечно, основное внимание уделяется структуре урока. Самоанализ урока дает учителю возможность критически отнестись к своей деятельности, закрепить успешные приемы и методы и устранить недостатки в своей работе. Для этого используется технологическая карта анализа урока, где отражены критерии урока. Используем на уроках фокус-листы, по которым можно отследить охват детей на уроке.

Необходимы и своевременные советы, консультации наставника: структура и типы уроков, как правильно начать урок, рационально распределить время между этапами, какие средства обучения будут эффективны на данном занятии.

Особую роль в становлении специалиста играет и его участие в методических мероприятиях школы.

В нашем образовательном учреждении с нового учебного года созданы четыре временные творческие группы (ВТГ). Одной из групп является «Школа молодого специалиста», которой руководит молодой педагог начальной школы. Молодой специалист находится на стадии профессиональной адаптации (работает 2 год). В состав входят специалисты со стажем от 0 до 3 лет. Данная группа активно ведёт методическую работу по профессиональному становлению молодых педагогов. Особую роль в становлении специалиста играет его участие в методических

мероприятиях школы и района, для этого проводятся методические дни, круглые столы, мастер-классы, взаимопосещение уроков у участников своей группы и у стажистов. В первом полугодии был проведён школьный единый методический день в рамках «Школы молодого педагога», где были проведены открытые уроки молодых специалистов только для коллег своей группы, с приглашением администрации школы. Специалисты посещают тематические районные семинары : «Анализ и самоанализ учебного занятия в контексте обеспечения преемственности ФГОСов и ФОП ДО и НОО, интерактивные формы методической работы», заседание Совета молодых педагогов. Входят в состав районного Совета молодых педагогов.

А это и есть один из способов повышения методической компетентности учителя.

Можно сделать вывод, что правильно спланированная работа педагога-наставника, помогает молодому специалисту достичь гораздо больше успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть возникшие трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в выбранной профессии и стать настоящим Учителем.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> .
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. – URL: <https://base.garant.ru/70535556/#friends>
3. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70//