

Роль наставника в профессиональном становлении 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. А для нашей школы особенно актуальна эта тема, так как, в нашем педагогическом коллективе 38 % составляют молодые педагоги. Между тем существует проблема, как привлечь грамотных молодых специалистов и 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, 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.

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 и становление молодого педагога.

Возможно, данный материал будет полезен педагогам, решившим стать наставником в профессиональном становлении молодого специалиста.

Ключевые слова: наставничество, молодой специалист, наставник, урок, профессиональное становление, творческие способности, куратор, педагогический тур.

«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

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[5].

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.

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 стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. 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. [1, с. 77]. 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. Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между коллегами [2, с. 84].

Работа по профессиональному становлению молодого педагога проводится и в нашем коллективе, так как, на работу поступают молодые специалисты. На данный момент в нашем образовательном учреждении девять молодых специалистов со стажем 0-3 года. 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. 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».

Опираясь на программу, был разработан индивидуальный план работы с молодым специалистом, цель - формирование профессиональных умений и навыков для успешного применения на практике. Ведётся дневник по наставничеству, где отслеживается фактический результат с запланированным. Вся информация и проделанная работа находится в папке - портфолио.

Являясь наставником третий год, хочу поделиться некоторым опытом работы. В моей практике наставничества были и студенты, проходившие педагогическую практику в моём классе, а в данном случае педагог, который поступил на работу учителем начальных классов. 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 и главное внимание уделяется структуре и ведению урока.

В нашем образовательном учреждении каждую учебную четверть проводятся педагогические туры. В педагогический тур учителя посещают уроки у своих коллег. За тур (день) можно посетить 8-10 занятий. Каждый тур имеет свою цель. В первую четверть была цель – отследить работоспособность детей, во второй – оценивание детей учителем на каждом этапе урока. Для анализа используется технологическая карта урока, где отражены критерии урока. Используем фокус-листы, в которых отмечается поставленная цель. Молодые специалисты активно принимают участие в педагогических турах. Данная методика даёт эффективный результат. Также внедряется кураторская методика, которая направлена на молодых педагогов. Кураторская методика это коллективное обучение, которое позволяет совершенствовать мастерство каждого и тем самым повышать общие образовательные результаты школы. Сформированы пары среди молодых педагогов и подобран для них куратор. Молодые педагоги могут учиться друг у друга.

Также второй год продолжает работу временная творческая группа (ВТГ) «Школа молодого специалиста», которой руководит молодой педагог начальной школы. Молодой специалист находится на стадии профессиональной адаптации (работает 3 год). 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, региона для этого проводятся методические дни, круглые столы, мастер-классы, посещение уроков у опытных педагогов.

В декабре проведена неделя молодого педагога под девизом «Дерзай быть мудрым». Каждый день имел свою методическую цель. В завершении проведён круглый стол, на котором присутствовала администрация школы, и были обсуждены вопросы, волнующие специалистов. Приняла участие в работе школьного Методического марафона «Использование интерактивных средств обучения на уроке» и выступила с мастер-классом: «Использование интерактивных заданий с помощью конструктора LearningApps»

Считаю, что результатами деятельности наставничества стало и то, что:

19 ноября на базе нашей школы состоялся районный семинар учителей начальных классов: «Развитие потенциала обучающихся через урочную и внеурочную деятельность в условиях реализации ФГОС и формирование функциональной грамотности». Педагогом, работая 3 год, был дан открытый урок. Стала победителем в областном конкурсе «Моя карьера – 2024». Приняла участие в областном конкурсе чтецов «Сибирские просторы». Принимает активное участие в культурной и спортивной жизни нашей школы.

Таким образом, правильно организованное сотрудничество, используемые формы методического сопровождения позволяют молодому педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты и профессиональные качества.

А мне же, как наставнику работа с молодым специалистом помогла повысить свою профессиональную компетенцию: стараюсь следить за новинками педагогической методической литературы, принимаю участие в педагогических конкурсах и повысила квалификационную категорию – педагог-методист.

Можно сделать вывод: «Уча других – учись сам!» / Сенека/

Список литературы:

1. Ведерникова Л. В. Подготовка педагога как творческого профессионала — Ишим: Издательство: ИГПИ им П. П.Ершова — 2006, с.109.
2. Онушкин В. Г., Кулюткин Ю. Н., Вершловский С. Г. Профессия — учитель: Беседы с молодыми учителями.- М.: «Педагогика», 2001.-104с.
3. 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>
4. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> .
5. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. — 2019. - №4 (109). — С. 62-70//