

ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Таранова Татьяна Николаева
Заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
МБОУ СОШ №21 г. Пятигорска*

Постоянно растущие требования к уровню компетентности педагогов не только в отдельных знаниевых областях, но и в различных вопросах педагогики и психологии, которые сформулированы в профессиональных стандартах педагога, делают процесс становления педагога достаточно сложным и кропотливым, требующим постоянной работы над собой. Ведь, в значительной степени, качество образования подрастающих поколений зависит от того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни.

Безусловно, в образовательной организации необходимо создавать условия для успешной социализации особенно молодых педагогов в профессионально-педагогической среде и их полноценной самореализации.

Одним из таких условий является функционирование в образовательном учреждении института наставничества, как одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующих повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательной организации. Педагогическое наставничество, осуществляемое в рамках отдельно взятой образовательной организации, заслуживает самого пристального внимания, так как отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку, практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество в педагогической среде - давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения. Понятие «наставничество» уходит корнями в античный период истории педагогики и образования. И в нашей российской школе долгие годы существует традиция наставничества, когда официально, соответствующим приказом, за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления.

В этой связи уместно вспомнить слова Антона Семёновича Макаренко, произнесённые им ещё в 1938 году: «Со мной работали десятки молодых педагогов. 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...» [2]

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему учителю. Чтобы стать учителем недостаточно аудиторных программных знаний. Кроме того, учительское мастерство во многом надо передавать от педагога к ученику. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство школы (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре).

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там.

В МБОУ СОШ №21 г. Пятигорска на протяжении многих лет функционирует «Школа молодого учителя», миссией которой является работа с молодыми специалистами. Основу этой работы составляет анализ наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей преподавательской деятельности и стремление к их минимизации.

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Основные идеи:

- используя возможности организации методической работы в школе создать условия для развития профессиональных качеств молодых педагогов;
- используя возможности методического совета создать условия для формирования у молодого специалиста готовности к самообразованию и самосовершенствованию.

Задачи:

- помочь адаптироваться учителю в коллективе
- определить уровень профессиональной подготовки
- выявить затруднения в педагогической практике и принять меры
- формировать творческую индивидуальность молодого учителя
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями
- развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих комплекса методической работы в школе. Поэтому она постоянно находится в зоне пристального внимания со стороны администрации и органов общественного управления школой.

В 2022-23 учебном году с целью оказания помощи молодым и вновь прибывшим учителям в их профессиональном становлении, на основании Положения о наставничестве в МБОУ СОШ №21 г. Пятигорска, за молодыми учителями были закреплены наставники:

1. За Винниковой А.А. (учитель начальных классов) – Попова Л.А.;
2. За Кондрашовой И.Е. (учитель начальных классов) – Токова А.Х.;
3. За Элбакидзе М.Т. (учитель начальных классов) – Гасымова Э.Н.

Работа с молодыми специалистами проводилась по плану, составленному к началу учебного года. Вместе с педагогом-наставником каждый молодой специалист в первые месяцы работы наметил «траекторию», по которой он двигался. Представлено это, было в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута».

«Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Очень важной задачей для молодого педагога на первом этапе было выявление трудностей. Наметив все сложности, молодой специалист в дальнейшем имел возможность их нейтрализовать. Это также значительно помогало при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Целью составления (проекта) индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;

- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Результаты деятельности наставники и их подопечные представили после реализации всего ИОМ на педагогическом совете в конце года.

Результатами организации наставничества явились:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Основной целью работы наставника с молодым педагогом – являлось развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям.

Для достижения данной цели наиболее эффективными формами работы с молодыми педагогами были определены:

- проведение уроков для молодого педагога;
- организация индивидуальных консультаций;

- знакомство с опытом других учителей, с молодым педагогом совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- посещение уроков молодого педагога, анализ урока;
- ознакомление с новинками методической литературы;
- консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носила поэтапный характер и включала в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога.

На адаптационном этапе основной задачей явилось определение обязанностей и полномочий молодого педагога, выявление недостатков в его умениях и навыках, разработка программы адаптации. Наставник проводил диагностику подопечного, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества, разъяснял педагогу его права и обязанности.

На основном этапе осуществлялась реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого педагога, построение его собственной программы самообразования. Педагог-наставник разрабатывал индивидуальный план на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы.

Контрольно-оценочный этап предполагал анализ проделанной работы, выявление ошибок и недочетов, постановку задач по их устранению, определение уровня готовности молодого педагога к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей. Наставник высказывал замечания, обращал внимание на ошибки и неточности в работе, контролировал работу подопечного.

В течение учебного года педагог-наставник параллельно организовывал работу по повышению профессионального мастерства молодого специалиста, разрабатывал программу тренинговых занятий, целью которых являлось развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе.

Подводя итоги, можно сказать, что организация наставничества – эффективный и результативный способ повышения компетентности молодых учителей. Молодой педагог получает от наставника определённые знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности. В то же время учитель-

наставник, обучая и помогая молодому учителю, развивает и свои профессиональные качества. Ведь не зря выдающийся французский писатель и философ Мишель Монтень сказал: «Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому». [3]

ЛИТЕРАТУРА:

1. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета, 2018. 140 с.
2. А. С. Макаренко. Собрание сочинений в четырех томах. Том 4 М., «Правда», 1987
3. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Эволюция в системе наставничества в педагогической практике. Академия, 2018. 284 с.
4. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя: Ярославский педагогический вестник №4 (109), 2019. 672 с.