

### **Наставник в современной школе:**

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Сегодня выпускники педагогических вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми.

**Цель:** организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде.

#### **Основными задачами школьного наставничества являются:**

-привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;  
-ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;  
-адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных.

#### **Трудности первого года**

Сегодня выпускники педагогических вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель на практике, следует выделить как наиболее часто встречающиеся: в системе факторов, которые влияют на адаптацию молодых учителей, большинство исследователей на первое место ставят эмоциональное общение. Профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые два года работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов; как ни странно, для молодых учителей свойственен консерватизм мышления и поведения - они стараются преподавать так, как преподавали им, не учитывая изменений в образовательной системе; большинство молодых испытывают трудности в общении особенно с подростками среднего и старшего подросткового возраста.

межличностные взаимодействия с учениками класса, с их родителями зачастую родитель, оказавшись по возрасту старше учителя своего ребенка, психологически блокирует молодого педагога, не прислушивается к его мнению и советам); с коллегами по работе (особенно с учителями предпенсионного и пенсионного возраста, со сложившимися стереотипами взаимоотношений внутри коллектива, по отношению к детям, родителям, другим учителям. с администрацией (зачастую администрация предпочитает сохранить опытного, хотя и работающего без полноценной продуктивной отдачи учителя, чем «тратить время» на потенциально интересного, но не сложившегося еще в профессиональном плане молодого учителя: слишком много ответственности и трудоемко). к сожалению, некоторые директора школ в первый год работы молодого учителя назначают его классным руководителем в так называемом трудном классе, объясняя это производственной необходимостью. Это приводит к тому, что молодой специалист, не справляясь с возложенными на него должностными обязанностями, уходит из школы. Уходит не потому, что профессионально непригоден, а потому, что напряжение его внутренней жизни не может быть постоянным. Наставничество в нашей школе мы рассматриваем как «постоянное взаимоотношение нового учителя с представителями педагогического сообщества, которое осуществляется в первый год вхождения нового учителя в профессию. Причем это двусторонний процесс, где молодой специалист выступает в роли субъекта отношений, что в первую очередь повышает его самооценку, и вырабатывает ощущение значимости как специалиста для школы.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Важно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. От выбора наставника зависит дальнейшая профессиональная судьба молодого учителя, поэтому администрация школы к выбору подходит внимательно, с психолого-педагогической грамотностью. А именно, наставником становится не обязательно административный работник школы (заместители директора), и не только человек, имеющий солидный опыт преподавания, и руководства молодыми учителями. А человек, схожий с молодым специалистом по темпераменту, по мировоззрению и мироощущению, для того, чтобы их дальнейшая совместная деятельность приносила высокие результаты. Наставник должен быть психологически настроен на работу со своими молодыми коллегами и обладать навыками консультирования и оценивания. Важно при этом быть открытым и готовым

к диалогу, понимать потребности и образ мыслей молодых учителей, обладать терпением и спокойствием, а также быть примером для молодого учителя в отношениях с учащимися, с учительским сообществом и с родителями. Таким образом, психологической совместимости наставника и его стажера в нашей школе уделяется особое внимание.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения (методических кафедр), учителем наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста

молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть наставником, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые игры, анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли. Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные "памятки":

- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому **наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:**

**1й этап – адаптационный.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2й этап – основной (проектировочный).** Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3й этап – контрольно - оценочный.** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.