

*Л.В.Колоколова, учитель начальных классов  
Стропицкого филиала МБОУ «Костровская  
средняя общеобразовательная школа»*

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ПЕДАГОГА**

В пределах новых социально-экономических условий развития России для совершенствования современной системы образования необходимо повышать качество кадрового потенциала, готовить и формировать педагогические корпуса, которые соответствуют запросам социума. Российские школы нуждаются в молодых специалистах, которые адекватно реагируют на перемены в образовательной среде, специфику существующей педагогической системы, адаптируются к новым условиям педагогической деятельности в короткие сроки, раскрывая свой педагогический потенциал.

Поскольку у молодых педагогов с первого дня работы ответственность и обязанности те же, что и у опытных педагогов, а также родители, ученики и администрация школы ожидают от них безупречного профессионализма, в образовательном учреждении реализуется система наставничества. Под руководством наставника и по определенному плану профессионального становления в рамках этой системы налаживаются педагогические контакты, осуществляется адаптация в педагогическом коллективе, происходит полное освоение педагогической профессии и повышение квалификации.

Понятие «педагогическое наставничество» К.М. Шаповалова трактует, как «разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, которые не имеют трудовой стаж педагогической деятельности в образовательном учреждении или же со специалистами, которые не имеют определенного опыта работы, но назначены на должность» [3].

По мнению В.И. Павленко, наставничество проявляется в систематической индивидуальной работе опытного педагога по развитию необходимых умений и навыков у молодого специалиста. Обычно в качестве наставника предстает опытный педагог, который обладает знаниями в области методики преподавания и воспитания, а также высокими нравственными и профессиональными качествами [3].

Наставником, по мнению Д. Клаттербак, является человек, который обладает опытом и готов делиться своими знаниями и определенными навыками с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Он должен поощрять своего ученика и делиться своим энтузиазмом по отношению к работе [1].

Педагог Ю.М. Носова в своих трудах выделила четыре стадии наставничества, в которых утверждается план личного развития, поощряется самостоятельное управление обучением, обеспечивается поддержка в процессе реализации плана личного развития, а также оказывается помощь в оценке успеха.

Предоставить помощь молодым учителям в их профессиональном становлении – главная цель педагогического наставничества. Анализ педагогических работ позволяет выдвинуть основные задачи, в которых наставник:

- 1) прививает молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- 2) помогает адаптироваться к корпоративной культуре, к сознательному и творческому отношению к выполнению обязанностей учителя;
- 3) ускоряет процесс профессионального становления учителя и развивает способности к самостоятельному и качественному выполнению возложенных на него обязанностей.

Рассмотрим основные организационные положения по наставничеству:

1. Педагогическое наставничество организовывается на основании приказа директора образовательного учреждения.
2. Заместитель директора по УВР осуществляет руководство над деятельностью наставников.
3. Наставник назначается по обоюдному согласию с молодым специалистом, за которым он будет закреплен приказом директора с указанием срока наставничества.
4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

У наставника есть определенные обязанности и права. Ему необходимо знать требования законодательства в сфере образования, разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией и т.д. А также наставник имеет право посещать уроки, проводить анализы уроков, контролировать подготовку молодого специалиста к урокам, привлекать, с согласия заместителя

директора по УВР для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы [2].

Для молодого специалиста новые нетрадиционные или модернизированные формы работы имеют большую эффективность. К таким формам можем отнести: творческие лаборатории, психологические тренинги, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родительской общественностью и учащимися, презентацию себя как учителя, классного руководителя, «мозговые штурмы», защиту творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению и т.д. [3].

Именно эти формы работы помогают молодому учителю вливаться в педагогическую, образовательную среду. Он ощущает, чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Такая деятельность дополняется и наполняется новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.

Чтобы быть наставником, осуществлять наставническую деятельность, считаем, что мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности, своим видением профессии. Необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в творческом, научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами общеобразовательного учреждения, коллегами школ района, города (перенимать опыт педагогов и делиться собственными разработками).

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Клаттербак, Д. Каждый нуждается в наставничестве / Дэвид Клаттербак. – Москва : Эксмо, 2008. – 265 с.
2. Мозгарев, Л. В. Алгоритм профессионального развития педагога / Л. В. Мозгарев // Сборник научных трудов. – Москва, 2009.
3. Подготовка публичных докладов муниципальных систем образования и общеобразовательных учреждений : методические рекомендации / под ред. Т. А. Мерцаловой, С. Г. Косарецкого. – Москва : АСОУ, 2007. – С. 58- 98.