

**Фролова Елена Игоревна,
учитель русского языка и литературы МАОУ «СШ 40» имени Маршала
Советского Союза Г.К. Жукова, победитель конкурса
профессионального мастерства «Педагогический звездопад – 2023» в
номинации «Лучший педагог-наставник года»**

Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Как известно, молодежь мобильна, легко и быстро обучаемая, инициативна, полна новых идей и готова к нововведениям, но молодой учитель должен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Успешно решить эту задачу помогает организация наставничества.

Подготовка начинающего педагога к сложной полифункциональной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который должен быть ориентирован не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств, необходимых для носителя культурных и моральных ценностей. В конце 90-х – начале 2000-х годов эта практика потеряла популярность, но в настоящее время данная форма сотрудничества становится актуальной, о чем свидетельствует Указ Президента РФ «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» в 2023 году.

Наставничество имеет свою специфику. В образовании наставник выполняет следующие функции:

- осуществляет поддержку начинающему педагогу;
- создаёт условия для повышения профессиональной мотивации;
- помогает молодому педагогу полнее раскрыть свой потенциал;
- помогает сформировать свой индивидуальный стиль взаимодействия с учащимися, коллегами, родителями учащихся;
- позволяет выявить дополнительные возможности для повышения профессиональной компетентности молодого педагога.

Наставник должен обладать следующими качествами:

- критичностью мышления;
- гибкостью мышления;
- коммуникативными способностями;
- толерантностью;
- рефлексивностью;
- эмпатией;

– эмоциональной устойчивостью.

Совокупность этих профессионально-значимых качеств создаёт предпосылки для осуществления наставнической деятельности. Однако главным фактором является сформированная мотивация этой деятельностью заниматься и наличие определённых знаний.

Эти качества крайне необходимы для дальнейшей работы в роли наставника, более того отсутствие каких-то из этих качеств может создать серьёзные барьеры в процессе реализации педагогического наставничества.

Мое убеждение состоит в том, что главное – не просто привлечь молодого специалиста в образование, но и создать необходимые условия для того, чтобы он захотел остаться работать в учреждении. Значит сопровождение молодого специалиста - дело всех: администрации школы, педагога-психолога, социального педагога. Хорошо спланированная система наставничества помогает молодым специалистам быстро влиться в коллектив и успешно работать с обучающимися.

Основная идея моей программы наставничества заключалась в создании системы, в которой молодой специалист сможет сформироваться как учитель-предметник и как современный учитель, который должен уметь всё: писать научные статьи, разрабатывать личные сайты, мероприятия по функциональной грамотности, уметь разговаривать с детьми, коллегами и современными родителями. Наставничество является технологией, направленной, прежде всего, на передачу личного опыта, профессиональных знаний на основе неформального общения, которое основано на взаимодоверии и партнерстве. Сохранение положительного отношения к профессии, формирование внутренней мотивации, личностное и профессиональное развитие начинающих педагогов может быть достигнуто путем формирования собственного профессионального «Я» как самостоятельного, эффективного и способного к реализации поставленных задач профессионала. Ощущение самостоятельности и автономности обеспечивает профессиональную идентификацию молодого педагога. Но автономность – не значит сепарация. Молодой педагог должен чувствовать себя частью коллектива, ощущать принадлежность к профессиональному сообществу, в котором он может проявлять инициативу, делиться мнением и принимать решения.

Методическая поддержка заключается в привитии начинающему учителю навыков, связанных с планированием и ведением уроков, оценкой результатов обучения, взаимодействием с классом. Психолого-педагогическая поддержка начинающего учителя должна способствовать формированию и развитию его профессиональной идентичности, укреплению уверенности и самооценки, а также нивелированию влияния отрицательного опыта. Стили общения и формы работы зависят от индивидуальных особенностей участников конкретных отношений. Каждый подопечный требует определенного количества внимания, разного рода советов и поощрений. То, что для одного может быть

комфортным, другому может показаться неприемлемым, поэтому наставник должен быть гибким в общении с подопечными. Наставник – это не инструктор, а подопечный – не его студент, они оба коллеги, готовые к продуктивной совместной деятельности. Наставники обладают большим количеством знаний о преподавании и обучении студентов и школьников, взаимодействии с родительским сообществом, а также уникальным практическим опытом. Эти знания и секреты работы являются бесценными для новых учителей. Наставники выполняют различные роли в процессе работы со своими подопечными, накапливая огромный багаж навыков и методов работы. Отличительной особенностью наставника от его коллег-учителей является его желание помочь кому-то, кто только начинает свой путь в сфере учительства, для кого совершенно ново это поле деятельности или для того, кто хочет развивать себя в педагогической деятельности.

Формирование автономности молодого педагога является одной из ключевых задач наставничества, так как отвечает потребности начинающих учителей в профессиональном самоопределении. Молодой педагог, способный самостоятельно выстраивать план собственной работы, подбирать наиболее подходящие методы и технологии работы, исходя из существующих условий, может считаться успешно прошедшим адаптацию и готовым к самостоятельной трудовой деятельности. Автономность молодого учителя может быть сформирована путем грамотного распределения ролей в наставнической паре, исключения авторитарных методов работы и развития способности к рефлексии и критическому мышлению. Наставническая поддержка должна способствовать развитию автономного, компетентного специалиста, способного брать ответственность за собственную профессиональную деятельность.

Литература:

1. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – N 3. – С. 4-18.
2. Круглова, И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: авторефдисс к.п.н. /Круглова Ирина Викторовна – Москва, 2007 – 23с.
3. Указ Президента РФ «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [Электронный ресурс] <https://docs.edu.gov.ru/document/26ba12611bfc19a49fd3afee9d45e0a0/> (дата обращения: 29.0