

Ермолаева Марина Викторовна,
учитель математики,
МБОУ «Черемшанская СОШ №1 имени П.С. Курасанова»,
Черемшанского муниципального района Республики Татарстан.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД СОВРЕМЕННОСТИ

Преподавание – это сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов, низкая заработная плата, отсутствие жилья, трудности взаимоотношения с учениками, с родителями учеников, сложности отношений с коллегами, необходимость постоянного саморазвития и старание не потерять интерес к профессии. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе.

Работа с молодыми специалистами является одним из приоритетных направлений в деятельности образовательных учреждений, так как проблема профессионального становления личности молодых педагогов приобретает все большую значимость. В связи с этим, одной из наиболее эффективных форм профессионального становления молодых педагогов является наставничество, которое способствует повышению профессиональной компетенции молодых учителей и закреплению их в образовательном учреждении. Вообще, наставничество – это общественное поручение, которое основано на принципе добровольности или, скажем, долг опытного педагога передать свой опыт, знания более молодым, нуждающимся в поддержке и направлении, учителям. Задача учителя, как наставника –

помочь начинающему педагогу реализовать свой потенциал, помочь развить личностные качества, организационные и управленческие умения.

Но не всякий опытный учитель сможет стать педагогом-наставником. Прежде всего, основным условием эффективности обучения молодого специалиста профессиональным знаниям, умения и навыкам является готовность наставника к передаче своего опыта, так же он должен обладать высокими профессиональными качествами, обладать коммуникативными способностями и желанием поделиться теми знаниями и умениями, которые сложились в неоценимый профессиональный опыт. И, что не маловажно, должно быть обоюдное согласие с молодым специалистом на совместную работу.

Все мы знаем и на собственном опыте, что наибольшие трудности в адаптации к школьной жизни и выработке своей собственной системы преподавания молодые специалисты испытывают в первые три года работы в школе. Именно в это время работы интенсивно формируются те качества, которые впоследствии определяют степень мастерства учителя. Первый год это так называемая предварительная стадия, а второй - третий годы – стадия вхождения в профессию. И на этих стадиях молодому учителю нужно преодолеть такие барьеры как:

- социально - психологический, т.е. вхождение в трудовой коллектив;
- психофизиологический, т.е. приспособиться к непривычным условиям, режиму труда;
- профессиональный, т.е. активное усвоение должностных обязанностей, этики педагогического общения, процесса воспитания.

Еще одна трудность на пути начинающего педагога состоит в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности, что и учителя с опытом работы, нести такую же ответственность. Безупречного профессионализма от них ожидают и учащиеся, и родители, и коллеги. И даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности адаптация молодого учителя как личностная, так и

профессиональная может протекать длительно и достаточно сложно. Для того, чтобы этот процесс прошел как можно быстрее и безболезненно, молодым педагогам нужно целенаправленно помогать. Задача опытных педагогов – проявляя тактичность, человеческую и профессиональную мудрость, оказать поддержку молодому специалисту, а администрации школы – организовать систему помощи начинающим учителям в приобретении практического опыта.

Помощь молодым педагогам нужна и в вопросах дисциплины и порядка на уроке, так же проблемными остаются методические аспекты урока, оформление школьной документации. При организации взаимодействия с родителями учеников и при осуществлении классного руководства тоже возникают трудности. Этот процесс закономерен, так как молодой специалист имеет знания, но не владеет достаточными умениями, поскольку у него еще не сформированы профессионально значимые качества. Поэтому роль наставника должна быть направлена, прежде всего, на развитие профессиональной и творческой деятельности молодых педагогов с помощью оказания систематической индивидуальной помощи, учитывая их потребности и индивидуальные качества.

Руководить профессиональным становлением учителя в первые три года, этим непрерывным процессом взаимодействия между молодым педагогом и наставником – очень ответственная роль. В это время основной целью наставника является обеспечение быстрого и эффективного включения молодого учителя в образовательный процесс, в процесс его активного участия в работе и развитии учреждения.

Так же к основным задачам наставника нужно отнести обеспечение развития профессиональных и деловых качеств молодого учителя и выявление из их числа наиболее перспективных специалистов. На своем примере наставник должен показать молодому педагогу готовность передавать стремление к поиску научных знаний подрастающему поколению, стремление к овладению инновационными технологиями к

обучению и воспитанию.

Можно выделить основные принципы организации системы наставничества. Прежде всего, это добровольность и желание передать свои знания молодому специалисту; обоюдное желание совместной работы; доброжелательность друг к другу и взаимное уважение; общая целеустремленность на воспитание и профессиональное становление молодого учителя.

Таким образом, задача наставника – 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.

ЛИТЕРАТУРА

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва: Рыбаков Фонд, 2016. – 153с.
2. Антипин, С. Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореферат диссертация кандидата педагогических наук / С. Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
3. Балашов, М.М. Проблемы готовности молодых учителей к инновационным процессам в образовании / М. М. Балашов, М. И. Лукьянова // Проблемы адаптации учителя к профессиональной деятельности: сборник статей. – Ульяновск, 1998.
4. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы/ Н.Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова. – Новокузнецк: Издательство «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.