

## **Роль наставничества в саморазвитии молодого учителя**

*Гончарова Л.В.*

*учитель начальных классов*

*МБОУ ЗАТО г. Североморск «Гимназия №1»*

От того, насколько успешно пройдет адаптация молодого педагога в школе, зависит очень многое, в частности, качество его работы, желание развивать свое профессиональное мастерство, мотивация к работе и, в целом, желание остаться в профессии или сменить ее. По имеющейся в разных странах статистике, от 10 до 50 процентов учителей уходят из профессии в первые пять лет работы.

Молодой педагог сталкивается со многими проблемами: организационная культура образовательного учреждения, учебная программа и подбор методов, форм и средств преподавания; требования к работе, родители, полиэтнический состав обучающихся. Сегодня система образования предъявляет особые требования к педагогу, так как он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психическое становление личности обучающегося. Но это по силам только педагогам, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту. С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем, а обучающиеся и их родители ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Между тем молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Введение системы наставничества и работа с наставником – комплекс мер, способный поддержать молодого педагога. Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

Мой педагогический путь (в школе по специальности) начался не сразу после университета, а спустя год работы в детском саду. Конечно, за год многие вещи немного стёрлись из памяти, а некоторые и вовсе забылись. Поэтому, получив свой первый класс и ничего толком не зная о практике наставничества, я с ужасом представляла себе первые уроки и родительские собрания.

К моему удивлению, меня еще весной пригласили на распределение детей по классам, а потом попросили провести установочное родительское собрание. Так вот, первый пункт, который я считаю основным в работе с молодым педагогом – это отношение к нему, как равному. Есть много историй, в т.ч. из жизни моих же наставников, когда в начале их педагогического пути им было даже не к кому подойти задать вопрос, потому что они были вроде как «пустым местом» для старших педагогов. Естественно, опыт молодого педагога и педагога со стажем не имеет смысла сравнивать, но правильное отношение к человеку играет важнейшую роль в саморазвитии учителя. Я сразу почувствовала себя значимой, что придало уверенности в своих силах.

Я произнесла фразу «истории моих наставников», а не наставника, потому что вторым важным пунктом считаю возможность выбора не одного наставника, а нескольких. Я понимаю, что это не всегда возможно, но мне крайне повезло оказаться в параллели вместе с трёмя опытнейшими педагогами. Конечно, официально был назначен один наставник, но по факту, все трое в любую минуту готовы были прийти на помощь и дать совет.

Но помощь заключалась не только в советах. В конце каждой недели мы устраивали небольшие встречи, где конкретно обсуждались все вопросы будущей недели: какие темы изучаем, какие работы пишем...на самом деле, обсуждалось всё вплоть до того, каким образом мы чертим схему слова и как называются элементы букв на уроке обучения грамоте. И вот здесь у меня была возможность, не стесняясь, спросить о том, что мне непонятно в методике преподавания, как объяснить детям ту или иную тему. И выслушав троих учителей, я могла составить свой порядок действий.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

Именно практику в широком диапазоне я отношу к третьему пункту в работе с молодым учителем: я знаю, что многие педагоги не любят, когда к ним приходят на уроки. Это нормально, потому что воспринимается как вторжение в учебный процесс. Но неопытному учителю больше просто негде увидеть этот живой учебный процесс, потому что открытые уроки обычно продуманы до мелочей, но мы понимаем, что на каждом уроке «фейерверки» не случаются. Мои наставники несколько раз предупреждали меня, что это обычные рабочие уроки, а я все время отвечала, что мне именно они и нужны.

Посещение уроков наставников и, если есть возможность, и уроков других коллег – это бесценный опыт для молодого специалиста. Опытный учитель может думать, что молодёжь будет обращать внимание на какие-нибудь «загвоздки», в то время, как она будет сидеть с блокнотом и чуть ли не по фразам записывать, что педагог говорит ученикам.

Посещение уроков наставников - потрясающая возможность узнать приёмы организации класса: сейчас, когда у нас больше тридцати человек в классах, это актуально, а для меня тогда это была необходимость понять, как правильно проводить уроки развития речи (изложение и сочинение), а еще бывало и такое, что приходилось краснеть, когда я понимала, что какую-то вещь изначально начала объяснять детям неправильно, и это заставляло углубляться в тему и снова задавать вопросы.

Наставничество – это планомерная работа по передаче навыков от старшего к младшему. Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил обучающегося.

А что может лучше пробудить эти самые силы, как не доверие к молодому специалисту? Еще один пункт работы наставника с учителем заключается в способности доверять ему выполнение каких-либо серьёзных заданий. Например, работа с документами (составление календарно-тематических планирований), подготовка контрольных работ и т.д.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум

трех субъектов взаимодействия: наставляемого, самого наставника, организации – работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой, приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.