

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Крамская Любовь Николаевна

старший методист Краснояружского ММЦ, ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования», РФ, г. Белгород

Бабаева Зинаида Алексеевна

старший методист Краснояружского ММЦ, ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования», РФ, г. Белгород

Греховодова Инна Витальевна

методист Краснояружского ММЦ, ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования», РФ, г. Белгород

Шуадаева Хадижат Рабадановна

методист Краснояружского ММЦ, ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования», РФ, г. Белгород

MENTORING AS AN EFFECTIVE TOOL FOR THE DEVELOPMENT AND FORMATION OF A YOUNG TEACHER

Lyubov Kramskaya

Senior methodologist of Krasnoyaruszhsky MMC, OGAOU DPO "Belgorod Institute of Education Development", Russia, Belgorod

Zinaida Babaeva

Senior methodologist of Krasnoyaruszhsky MMC, OGAOU DPO "Belgorod Institute of Education Development", Russia, Belgorod

Inna Grekhovodova

Methodist of Krasnoyaruszhsky MMC, OGAOU DPO "Belgorod Institute of Education Development", Russia, Belgorod

Khadizhat Shuadaeva

Methodist of Krasnoyaruszhsky MMC, OGAOU DPO "Belgorod Institute of Education Development", Russia, Belgorod

Аннотация. Сегодня стоит задача вовлечения в наставническую деятельность значительного большинства педагогических работников и превращения этого института в действенный

фактор профессионального развития, кадрового роста, повышения качества отечественного образования как важнейших условий реализации национального проекта «Образование». В статье рассматриваются основные этапы профессионального развития молодого педагога и значимость наставника на каждом из них.

Abstract. Today, the task is to involve a significant majority of teaching staff in mentoring activities and turn this institute into an effective factor of professional development, personnel growth, and improving the quality of domestic education as the most important conditions for the implementation of the national Education project. The article examines the main stages of professional development of a young teacher and the importance of a mentor in each of them.

Эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования является развитие наставничества педагогических кадров. Под наставничеством педагогических работников понимается форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Сегодня стоит задача вовлечения в наставническую деятельность значительного большинства педагогических работников и превращения этого института в действенный фактор профессионального развития, кадрового роста, повышения качества отечественного образования как важнейших условий реализации национального проекта «Образование» [6].

Согласно «Словарю русского языка» [номер источника из списка литературы], *сопровождать* – значит следовать рядом, вместе с кем-либо в качестве спутника или провожатого. Понятие «сопровождение» используется по отношению к человеку, которому нужна помощь, поддержка в преодолении возникающих трудностей или проблем в процессе самореализации и достижения жизненно важных целей.

Рассмотрим основные этапы профессионального развития молодого педагога и значимость наставника на каждом из них.

Первый этап – первый год работы – адаптационный. Это наиболее сложный период как для начинающего специалиста, так и для поддерживающих его коллег.

Роль наставника: в данный период взаимодействие с молодым педагогом сосредоточено на помощи ему в вхождении в профессию, а также на знакомстве с коллективом, корпоративными традициями и нюансами образовательного процесса в образовательном учреждении. Для выявления профессиональных затруднений молодого педагога, определения его стиля общения с детьми и планирования основных направлений совместной работы проводится вводная диагностика [4].

Второй этап профессионального становления молодого педагога является ключевым для его дальнейшего развития и успешной карьеры в сфере образования. В этот период происходит активное накопление опыта и профессиональных навыков, что предполагает:

1. **Изучение опыта коллег.** Молодой специалист должен активно изучать методики и подходы, применяемые опытными педагогами как в своем учреждении, так и в других образовательных организациях. Это может быть сделано через участие в открытых занятиях, мастер-классах и обмене опытом.
2. **Посещение мероприятий.** Участие в районных методических объединениях, семинарах и профессиональных конференциях помогает молодому педагогу не только расширить свои знания, но и ознакомиться с новыми тенденциями в образовании и современными подходами к воспитанию и обучению детей.
3. **Определение методической темы.** Под руководством наставника молодой педагог сможет выбрать актуальную методическую тему, которая интересует его и соответствует потребностям группы детей, с которыми он работает. Это может быть, например, изучение специфических особенностей развития детей определенного возраста или внедрение современных технологий в образовательный процесс.

4. **Поиск лучших методов и приемов:** На этом этапе важно экспериментировать с различными методами и приемами работы. Педагог может адаптировать и модифицировать методы, изученные у коллег, чтобы создать собственный стиль работы, который будет комфортен как ему, так и детям.
5. **Формирование авторитета.** В процессе работы педагог постепенно завоевывает доверие детей, родителей и коллег. Это происходит за счет профессионализма, уверенности в своих действиях и готовности к сотрудничеству. Формирование авторитета – важная составляющая успешной педагогической деятельности, поскольку оно требует времени и постоянных усилий.
6. **Рефлексия и самосовершенствование.** Применение полученных знаний на практике и регулярная оценка своих достижений и ошибок позволят молодому специалисту лучше понять свои сильные и слабые стороны и работать над их улучшением.

Таким образом, второй этап развития молодого педагога является временем активного обучения, экспериментов и формирования своей уникальной педагогической идентичности, что закладывает основы для дальнейшего профессионального роста.

На третьем этапе работы молодого педагога, который соответствует 4–5-м годам его профессиональной деятельности, происходит углубленное становление его педагогической практики. Педагог начинает активно разрабатывать и внедрять собственные методические подходы и образовательные технологии, обобщая свой опыт и накапливая практические знания.

В этот период наставник играет ключевую роль, фокусируя усилия на поддержке молодого специалиста в формировании уникального стиля работы и достижении целей. Одной из важнейших задач является помощь в самооценке и оценке результативности педагогической деятельности.

Для обеспечения эффективного методического сопровождения молодого педагога могут применяться следующие формы работы:

1. **Совместная подготовка к открытым мероприятиям:** организация и проведение открытых занятий, участие в педагогических советах, семинарах-практикумах, родительских собраниях и мастер-классах, что способствует обмену опытом и развитию профессиональных умений.
2. **Содействие в планировании:** помощь в составлении планов образовательной деятельности, разработке календарных тем и индивидуальных программ работы с учениками.
3. **Подготовка методических материалов:** оказание помощи в создании методических пособий и документов, необходимых для участия в конкурсах профессионального мастерства, что способствует повышению уровня квалификации и самопрезентации.
4. **Мониторинг профессионального развития:** проведение регулярного анализа и оценки эффективности работы педагога, выявление сильных сторон и областей для дальнейшего роста, что помогает в формировании стратегии профессионального развития.

Таким образом, данный этап является важным пунктом на пути к становлению квалифицированного педагога, который способен не только внедрять инновации, но и адаптировать их под свои уникальные условия и подходы.

Существуют основные принципы, используемые в технологиях наставничества педагогических работников:

1. Принцип признания ведущей и активной роли обучающегося (наставляемого) в собственном профессиональном развитии;
2. Принцип рефлексивно-ценностного отношения к профессиональному опыту обучающегося взрослого человека (наставляемого);

3. Принцип приоритетности саморазвития в самореализации как для наставника, так и для наставляемого;

4. Принцип формирования новых образовательных потребностей и построения новых образовательных маршрутов;

5. Принцип безотлагательной актуализации результатов обучения;

6. Принцип выявления профессиональных приоритетов;

7. Принцип профессиональной мобильности: формирование ключевых компетенций (социальных, коммуникативных, информационных, когнитивных и пр.), постоянное обновление содержания профессионального обучения.

В организации наставничества нам, как методистам института развития образования, помогает региональный проект «Траектория профессионального роста педагога». Молодому педагогу предлагается заполнить опросный лист, который включает в себя затруднения по блокам:

- Общепедагогические затруднения;
- Методические затруднения;
- Психолого-педагогические затруднения;
- Информационные затруднения;
- Коммуникативные затруднения.

И самое важное то, что в процессе беседы с педагогом, при анализе опросных листов и профессиональных карт методист выявляет не только педагогов, нуждающихся в методическом сопровождении, но и педагогов-наставников.

В условиях группового наставничества, которое осуществляется в рамках методических объединений, создается уникальная среда для обучения и обмена знаниями, где каждый участник может не только получать информацию от наставника, но и активно взаимодействовать с другими наставляемыми. Это взаимодействие становится основным механизмом, способствующим передаче опыта и новой информации [1].

Ключевые аспекты группового наставничества:

1. **Интерактивное обучение.** Наставляемые обсуждают свои идеи, задают вопросы и делятся опытом, что ведет к более глубокому пониманию материала и критическому мышлению.
2. **Синергия.** Синергия в таких группах может привести к созданию идей и решений, которые не могли бы возникнуть, если бы участники работали индивидуально. Совместные обсуждения и обмен мнениями обогащают каждый отдельный вклад, создавая более полное и многообразное восприятие проблемы.
3. **Роль наставника.** Наставник в данном контексте выступает не только в роли учителя, но и как фасилитатор, который помогает структурировать дискуссии и поддерживает продуктивное взаимодействие. Он может задавать провокационные вопросы, стимулируя таким образом критическое мышление у группы, и помогать в разрешении конфликтов или непонимания.
4. **Распределение медиаторских функций.** В процессе взаимодействия более опытные участники могут взять на себя часть функций наставника. Это создаёт возможности для лидерства среди наставляемых и способствует развитию их навыков. Более опытные участники выступают как менторы для новичков, что дополнительно усиливает взаимное обучение.
5. **Обратная связь.** Групповая динамика позволяет участникам получать обратную связь не только от наставника, но и от своих сверстников. Это может быть особенно ценно, так как разные перспективы могут помочь уточнить и обогатить понимание материала.
6. **Создание сообщества.** Так как все участники разделяют общие цели и интересы, они формируют некое сообщество, где царит атмосфера поддержки и взаимопомощи. Это

может повысить мотивацию и вовлеченность участников.

Таким образом, система работы с молодым педагогом способствует:

- адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
- формированию его заинтересованности в работе;
- получению положительных результатов;
- развитию педагогического потенциала;
- созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.

Наставник, в свою очередь развивает свои деловые, коммуникативные качества, ораторские способности, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Имеющийся положительный опыт работы доказывает, что наставничество является эффективной формой методического сопровождения молодого специалиста. Представленная система партнерского взаимодействия помогает решить проблему адаптации молодого воспитателя в образовательном учреждении и педагогическом сообществе района, повысить уровень его профессиональной компетентности, создать условия для реализации творческого потенциала молодых педагогов.

Список литературы:

1. Богданова Л.А., Вавилова Л.Н., Казаков А.Ю. Наставничество в профессиональном образовании: метод. пособие. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Денисова А.В. Механизм внедрения системы наставничества // Управление персоналом. – 2005. – № 19. – С.50–56.
3. Костылева Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы : автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Казань, 1997. – 22 с.
4. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Москва, 2007. – 104 с.
5. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
6. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/ (дата обращения: 30.08.2016).
7. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 28. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ejournal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk_28._sentjabr_2011_g./problemi_upravlenija_teorija_i_praktika/teplov.pdf (дата обращения: 12.09.2016).
8. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. – 2012. – № 7. – С. 6–8.