

Овчинникова Наталья Петровна

заслуженный учитель РФ, канд. пед. наук, доцент
ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный
университет им. М.В. Ломоносова»
г. Архангельск, Архангельская область

ОТ СТУДЕНТА ДО УЧИТЕЛЯ: СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАСТЕРСТВА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСТВО

***Аннотация:** в статье анализируется поиск новых подходов к организации наставничества в образовательных учреждениях в рамках регионального образования. Используется собственный опыт автора статьи.*

***Ключевые слова:** наставничество, адаптация, кадровая политика, молодой специалист.*

*Я убедился, что как бы человек успешно
не закончил педагогический вуз, как бы он не был
талантлив, если он не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом*

А.С. Макаренко

Одним из приоритетных направлений образовательной и кадровой политики государства является развитие института наставничества.

Становление учителя – это планомерный, достаточно длительный процесс.

Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые учителя испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы), на стадии вхождения в профессию (2–3 года работы). По имеющейся статистике, от 10 до 50 процентов учителей уходят из профессии в первые пять лет работы [7].

Опыт работы с молодыми специалистами и студентами-практикантами показывает те проблемы, которые их особенно волнуют:

- вопросы дисциплины и порядка на уроке,
- методические аспекты урока, самоанализ;

- неумение оптимально распределить время урока;
- затруднения при отборе материала к уроку, при объяснении новой темы;
- качество речи молодого педагога.

Последние годы выпускники САФУ по специальности 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) История и Обществознание стали активнее идти в школы. Это можно объяснить следующими причинами.

1. Изменение содержания обучения в вузе, большее внимание уделяется методике преподавания профильных предметов, педпрактике, ряд студентов на последнем курсе уже работает в школах.

2. Социальный престиж профессии учителя за последние годы незначительно, но повысился.

3. Призвание.

4. Учительские династии.

5. Программы государственные, стимулирующие желание молодых людей работать в школе («Земский учитель»).

В МБОУ «Гимназия 3» г. Архангельска работают три молодых специалиста – учителя истории.

Целью наставничества является [2, с. 12]: оказание помощи в профессиональном становлении молодых специалистов, их закрепление в системе образования через сотрудничество, передачу профессионального опыта и знаний.

Задачи наставничества.

1. Помочь формировать необходимые компетенции: предметные; методические; коммуникативные; психолого-педагогические.

2. Оказывать всестороннюю методическую поддержку в учебной и внеучебной деятельности, в том числе в решении возникающих проблем.

3. Способствовать выработке индивидуального (авторского) стиля педагогической деятельности, реализации своих талантов и амбиций.

4. Прививать молодым учителям интерес к преподаванию, публичным выступлениям.

5. Содействовать успешной адаптации молодых специалистов в коллективе школы, передавать лучшие традиции коллектива, нормы поведения, формировать у молодых педагогов активную и творческую позицию.

Таким образом, наставник сопровождает начинающего педагога, помогает ему адаптироваться в коллективе.

Перечислим формы наставничества [4, с. 11].

1. Взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы.
2. Оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе открытых.
3. Участие в конкурсах, вебинарах, семинарах, конференциях.
4. Консультационная помощь (советы, рекомендации).
5. Помощь в выборе темы по самообразованию.
6. Повышение квалификации, учеба в магистратуре, аспирантуре.
7. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности самого наставника (пример наставника).

Сопровождение молодого педагога следует начать с выявления его потребностей в обучении, намерений и цели, диагностики уровня его теоретической подготовки, понимания в каких вопросах педагог испытывает трудности.

Первые дни самостоятельной работы для молодого педагога самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные, ведь у него появляется возможность проявить себя. Очень важно в данный момент не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, нужно быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, поинтересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. Нужно сориентировать педагога с самого первого дня на постоянное повышение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, освоение секретов преподавания.

Наша совместная деятельность, учителя-наставника и молодого педагога, начинается с составления плана работы. План предполагает посещение и взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

Основной формой организации учебного процесса в школе является урок. Поэтому урокам уделяем наибольшее внимание. Совместно с молодым учителем анализировались проведенные им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления технологической карты урока.

По мере адаптации анализ уроков показал положительную динамику в уровне методической и теоретической подготовки молодого специалиста, в умении организовать учебную деятельность учащихся, использовать современные педагогические технологии, включая ИКТ.

В течение учебного года осуществляется организация работы по повышению профессионального мастерства молодого специалиста. Поэтому в гимназии разработана программа тренинговых занятий, целью которых является развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе через повышение предметно-делового взаимодействия в процессе обучающих и игровых занятий.

Данные тренинговые занятия призваны повысить уровень самосознания профессионального «Я», подготовиться к напряженным ситуациям педагогической деятельности, научиться анализировать своё поведение и поступки, оценивать их со стороны, увидеть собственные недостатки и стремиться к самосовершенствованию.

Содержание тренинговых занятий [3; 5; 6].

1. *Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог»*. Цель: содействие успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов.

2. *Арт-терапевтический тренинг преодоления страхов и тревожности*. Цель: преодоление негативных переживаний, снижение эмоционального напряжения.

3. *Семинар-практикум с элементами тренинга «Образ педагога»*. Задачи: создавать благоприятные условия для работы; актуализировать в сознании коллег свой образ педагога; выявлять особенности представлений педагогов о своей профессиональной деятельности; учиться прогнозировать результаты своих действий; продолжать осваивать способы самораскрытия; развивать способность к рефлексии; обратить внимание на поиск резервов для более эффективной работы.

4. *Тренинг «Психологическое благополучие педагога»*. Цель: профилактика эмоционального выгорания, обучение навыкам саморегуляции и расслабления, формирование положительного эмоционального состояния, профилактика неврозов.

5. *Тренинг личностного роста*. Цель: закрепить полученные навыки и умения самораскрытия и самоанализа, подвести итоги работы группы, оказать психологическую поддержку участникам, ответить на все возникшие вопросы.

Работа с молодыми учителями в течение года помогла становлению их педагогического мастерства, научила их разбираться в сложных вопросах школьного образования, применять современные подходы на уроке и во внеурочной деятельности.

Сущность наставничества заключается в процессе обучения на рабочем месте. В гимназии выработана стратегия адресного подхода к молодым учителям, которая учитывает их личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, склонности и интересы. В каждом конкретном случае это индивидуальный план сопровождения.

Наставничество прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного опыта молодому специалисту. Помимо этого, оно способствует решению проблем, связанных со старением кадров.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта мастерства молодёжи. Причём польза от данного процесса двусторонняя: обогащение педагогическим опытом молодого учителя и повышение профессионального мастерства педагога-наставника. «Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему», – отмечал глава государства В.В. Путин [1].

Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов сегодня востребованы в образовательных учреждениях, особенно в ученических коллективах.

Список литературы

1. Выступление Путина В.В. на встрече с участниками пилотной образовательной программы «Школа наставника» в режиме видеоконференции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/70587> (дата обращения: 26.10.2025).
2. Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста педагога / В.С. Бреусова, В.И. Мосиенко, М.Н. Ольшанская [и др.] // Молодой ученый. – 2023. – Т. 1. №29(476). – С. 5–8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/476/104977/> (дата обращения: 19.09.2025).
3. Донецкая В.В. Наставничество – путь к успеху молодого педагога / В.В. Донецкая // Практические советы учителю. – 2020. – №1. – С. 1–4.
4. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции (20 ноября 2019 г.). – Курган, 2019. – С. 20–24.
5. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / автор-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. – Казань, 2020. – С. 12–25.
6. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Metodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf> (дата обращения: 25.09.2025).
7. Чернявская А.П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А.П. Чернявская, Л.Н. Данилова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – №4(109). – С. 62–70.