

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.

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

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 эмоциальному 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 вос требованы в образовательных учреждениях, особенно в ученических коллективах.

Список литературы

1. Выступление Путина В.В. на встрече с участниками pilotной 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-molodyimi-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.