

Егорова Елена Юрьевна
Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа
с углубленным изучением отдельных предметов № 16
города Комсомольск-на-Амуре Хабаровского края

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МОУ СОШ С УИОП №16**

Счастье – это чувство перспективы.

Ю. Сенкевич.

Как же помочь молодому педагогу не разочароваться в будущей профессии? Одним из решений проблемы профессионального становления и развития молодых педагогов является институт наставничества, который способствует профессиональному становлению молодого учителя, формированию у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, а значит, к самореализации в профессии. Подготовка начинающего педагога к сложной полифункциональной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который должен быть ориентирован не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств, необходимых для носителя культурных и моральных ценностей.

На волне демографического подъема перед педагогическим коллективом встала проблема дефицита педагогических кадров. Это связано не только с тем, что молодые специалисты не хотят идти в школу, но и с тем, что многие долго в ней не задерживаются. Так какие же затруднения испытывают молодые специалисты:

- личностная и профессиональная адаптация к школе;
- трудности взаимодействия с администрацией;
- проблема вхождения в педагогический коллектив;
- затруднения в налаживании общения с учащимися;
- выбор оптимальной позиции во взаимодействиях с родителями учащихся;
- переживание «профессионального одиночества»;
- недостаточность организационно-методической поддержки деятельности со стороны администрации.

Проблемы организации наставнической деятельности в школе всегда волновала методическую службу нашей школы. Ежегодно в школе осуществляют педагогическую деятельность от 1 до 3-х молодых специалистов, которым удалось успешно адаптироваться в школе, многим и пройти процедуру аттестации на первую категорию после трех лет трудовой деятельности. Но были и такие, которые, окунувшись в водоворот школьной жизни, почувствовав высокую ответственность, осознав профессиональные требования к личности педагога, меняли кардинально свою сферу деятельности и место жительства, уезжая в другие города нашей страны.

Мы не можем позволить себе терять педагогов при нынешнем дефиците кадров. Большие надежды возлагают на них администрация школы, родители, ученики.

Тем менее, случаи увольнения молодых специалистов, отток в другие сферы деятельности показал, что та комбинированная модель, по которой осуществлялось становление профессионального роста в школе, оказалась недостаточной. Вначале мы пошли по традиционному пути: назначили педагогов-наставников, составили дорожную карту по внедрению модели наставничества, определили цели и задачи. Но первый год работы с молодыми педагогами показал, что не все наставники «с душой» отнеслись к порученным обязанностям, некоторые не смогли наладить личностные доверительные

отношения. У нас возникла необходимость искать новые формы и методы, переосмысливать те практики, которые адаптированы в коллективе, искать индивидуальные подходы к каждому специалисту, не только к молодому специалисту, но и к вновь принятым коллегам.

Итоги недавнего анкетирования наших старшеклассников показывает, что большинство учащихся предпочитают, чтобы их учили молодые педагоги: «с ними интереснее», они «шагают в ногу со временем», «активно используют информационные технологии», «лучше тебя понимают», и лишь 15% опрошенных «не обращают внимание на возраст педагогов».

В решении многих проблем с организацией и внедрением модели наставничества в нашем учреждении помог краевой инновационный комплекс (КИК) «Наставничество - образовательная траектория профессиональных лидеров». Он сыграл немаловажную роль, ввел методическую службу в режим непрерывающегося поиска эффективных практик: сопровождение одаренных учащихся в научно - исследовательской деятельности, формирование педагогических компетенций студентов, постдипломное сопровождение молодых студентов и специалистов.

Когда молодой учитель, приступает к своей профессиональной деятельности, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание на молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- технические средства обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Так же необходимо обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Директор школы совместно с заместителями, руководителями предметно-методических кафедр и руководителями ШМО, учителями-наставниками, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, осуществляет учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост). И выбор форм работы с молодым специалистом начинается с диагностики и не только уровня сформированности профессиональных навыков, но и с личностных его качеств.

Необходимо отметить, что современные молодые специалисты достаточно высоко оценивают свои профессиональные навыки и часто не видят или не хотят замечать свои «зоны риска». Требуется высокий профессионализм, эффективный диагностический инструментарий, такт, чтобы не только выявить проблему, но и мотивировать учителя на ее решение. И если вначале план работы наставника с молодым специалистом часто носит формальный характер, то со временем траектория профессионального развития максимально индивидуализируется и корректируется.

Наставничество – это постоянные диалоги и межличностные коммуникации. В работе с молодым педагогом учитель-наставник должен

применять наиболее эффективные формы взаимодействия, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли. Не всем это удается, поэтому в нашей школе есть еще одна практика – не менять наставника на протяжении 3-х лет, сохраняя пары педагогического содружества. Это дает положительный эффект и для наставника, который старается максимально выложиться и оставить о себе положительный отзыв, и для молодого специалиста, который в течение всего периода изучает опыт педагога наставника. Опытный педагог становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества.

С некоторыми формами работы с молодыми специалистами, практикуемыми в нашей школе, хотелось бы поделиться.

Вновь прибывшие учителя и молодые специалисты обеспечиваются рабочими программами, прошедшими экспертизу на апрельском заседании методического совета, обеспечиваются учебниками, получают консультации от руководителей предметных кафедр и школьных методических объединений об особенностях реализации программы.

В начале учебного года наставником совместно с молодым специалистом разрабатывается дорожная карта работы, который корректируется в течение года. Наставник посещает и анализирует уроки (не менее двух уроков в неделю) и внеклассные мероприятия, помогает в их планировании, оказывает индивидуальное консультирование. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных и образовательных задач, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя. Индивидуальные практические занятия направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых учителей. Разрыв между их

теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Не оспори́ма роль коллективных форм работы, направленных на оказание педагогической помощи молодым специалистам. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности. Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков. Для администрации стало важным как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». В этот день обязательно проходит посвящение в молодые специалисты.

Ежегодно организуется несколько мероприятий, направленных на сплочение педагогического коллектива и построение эффективного педагогического взаимодействия:

- День молодого педагога;
- Чаепитие с директором школы;
- День здоровья (выезд на природу);
- КВИЗы (молодые педагоги против ветеранов);
- Тематические вечера
- Спортивные состязания

Молодые педагоги на протяжении уже многих лет активно участвуют совместно со своим наставником и группой поддержки в городском конкурсе молодых педагогов «К вершинам мастерства». И становятся лауреатами данного мероприятия.

19 декабря 2022 года на базе нашего учреждения состоялась X научно-практическая конференция по теме «Наставничество – образовательная траектория профессиональных лидеров». Были приглашены гости-коллеги, которые состоят с нашим коллективом в КИК (распоряжение Министерства образования и науки Хабаровского края от 01.06.2022 года №636 «Об инновационной инфраструктуре сферы образования Хабаровского края»). Все выступления были построены по тематике - наставничество, где прослеживались различные модели внедрения наставничества в нашей школе. Такие мероприятия стали в нашей школе традиционными.