

**Рыбченко Ольга Николаевна,**  
учитель начальных классов  
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6» г. о. Саранск

## ОТ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ДО НАСТАВНИКА

*Ты лишь до тех пор способен содействовать образованию других,  
пока продолжаешь работать над собственным образованием...*

А. Дистерверг

Современная школа нуждается в профессиональном, компетентном, самостоятельно мыслящем педагоге. Даже при достаточно высоком уровне подготовки личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением. С первого дня работы они несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а коллеги по работе ожидают от них профессионализма.

Создание системы наставничества помогает оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к саморазвитию. Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически. В условиях нашего образовательного учреждения удалось сформировать дружный коллектив, применив такую систему.

«Зародышем» моего профессионального пути стало отделение журналистики филологического факультета университета имени Н. П. Огарева. Именно там были развиты творческие способности, творческое мышление, умение видеть мир другими глазами. Волею судьбы оказавшись в школе, я поняла, что здесь есть бескрайние просторы для творческой деятельности, самореализации. Мой творческо-педагогический путь начался с группы продленного дня МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6», я познакомилась с Сысоевой Светланой Геннадьевной, учителем начальных классов. Так зародилась связь с наставником не только на работе, но и в жизни.

Наставник – квалифицированный специалист, имеющий опыт работы в образовательном учреждении, высокий уровень профессиональной подготовки, гибкость в общении, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Целью работы наставника является создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем их адаптации и успешному вхождению в профессиональную педагогическую деятельность. К задачам педагога-наставника следует отнести помощь молодому специалисту в самореализации, развитии интереса к педагогической деятельности, в обеспечении информационного пространства для овладения профессиональными знаниями и навыками, адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре.

Наставник обладает высокими профессиональными качествами, пользуется авторитетом в коллективе. Это достигается со временем, с опытом, при непрерывном самообразовании, участии в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях, обменах опытом. Благодаря наставнику, я четко осознала, что хочу продолжать заниматься с детьми, причем с детьми младшего школьного возраста. Мною была пройдена профессиональная переподготовка по программе «Педагогика и методика начального образования» в ГБУ ДПО «МРИО», я стала классным руководителем своего первого в жизни класса.

Наставник в разные периоды нашего взаимодействия играл для меня разные роли. Сначала был кумиром – примером для подражания. Считаю это очень мощным критерием эффективности наставнической поддержки. Затем стал проводником и обеспечил знакомство с системой общеобразовательного учреждения «изнутри». Всегда был и остается консультантом и защитником интересов, переживает за благополучие личности молодого специалиста. Когда я самостоятельно и уверенно «вошла в педагогическую деятельность», наставник стал моим контролером. По приказу школы С. Г. Сысоева снова стала наставником для молодого учителя Н. В. Храмушиной.

Спустя нескольких лет работы в школе, стало очевидно, что организация индивидуальной работы по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов в школе №6 носит поэтапный и системный характер. Можно разделить данный процесс на несколько этапов.

Приемом формирования пары «педагог-наставник – молодой учитель» в нашей школе является анкетирование и психологический тест.

Анкета для педагога-наставника определяет готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.

Анкета для молодого специалиста выявляет пробелы в педагогической подготовке. Тест на выявление психологической совместимости определяет степень психологической совместимости в профессиональной деятельности.

На этапе адаптации в первые 2 года осуществляется знакомство с коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса. Приказом назначается наставник для молодого педагога. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

По приказу моим наставником была назначена С. Г. Сысоева. Она помогала готовиться к урокам, проверять тетради, учила правильно оценивать детей, правильно общаться с родителями. Мне повезло, и еще один учитель высшей категории Т. В. Лямкина, руководитель МО начальных классов, стала осуществлять наставничество. Она помогала проводить входные диагностики, учила делать правильные конспекты уроков, помогала готовиться к открытым урокам.

Участие наставников в моем профессиональном росте бесспорно. Советы, которые давали мне наставники:

- Не приказывать. Фраза, содержащая обязательство, вызывает протест.
- Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости.
- Не проповедовать. Проповеди не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые.
- Не поучать. Нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику.
- Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя.
- Не выносить суждений. Это вызывает сопротивление и протест.
- Не оправдывать и не оправдываться.
- Не ставить «диагноз».

На втором этапе (основном) осуществляется составление ежегодного индивидуального плана повышения уровня квалификации. Наставник разрабатывает и организует индивидуальный образовательный маршрут педагога (ИОМП), осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования. На данном этапе происходит накопление педагогического опыта.

На третьем (контрольно-оценочном) этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. На этом этапе мною была успешно пройдена процедура аттестации на первую категорию. Большим достижением стал выход в финал городского конкурса «Учитель года – 2019».

Заключительным этапом становится возможность «выросшего» профессионально молодого педагога самому стать наставником. С большим удовольствием оказываю помощь и поддержку молодому педагогу – учителю начальных классов М. В. Донковой. Другим педагогам тоже не отказываю в просьбах помочь.

Кроме традиционных форм и методов работы с молодыми учителями по формированию профессиональных компетенций, я как наставник широко использую инновационные формы работы: мастер-классы, мозговой штурм, сценическое мастерство, посещение и анализ уроков опытных педагогов. Показателем профессионального роста молодого специалиста является участие в конкурсах профессионального мастерства, самостоятельная подготовка и проведение открытых уроков и внеурочных мероприятий, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях.

Опираясь на свой опыт, хочу дать советы молодым специалистам:

- Быть оптимистами.
- Помнить, что дети – существа парадоксальные.
- Помнить, что мы сами вызываем все то, что происходит вокруг нас.
- Не бояться ничего.
- Общаться с родителями так же, как и с детьми.
- Уметь испытывать радость от общения с детьми.

- Давать свое тепло, ласку не тем, кто на них напрашивается или кто вам нравится, а тем, кому это особенно необходимо.
- Не бояться своих ошибок.
- Думать – ваша главная обязанность.
- Уметь быть детьми.
- «Учитель – будь человеком!» (П. П. Блонский).

В нашей школе, благодаря системе наставничества, сложился добрый, сплоченный коллектив. У каждого молодого педагога есть свой наставник (Сысоева С. Г. – Храмушина Н. В., Помелова О. В. – Фролова О. М., Лямкина Т. В. – Шуваркова И. В. и т.д.). Но в реальности наставников всегда несколько. Каждый учитель универсален, но у каждого есть свои особенные таланты, сильные стороны. Участвуя в судьбе молодого педагога, каждый из наставников в нашем коллективе помогает именно тем, в чем особенно профессионален и талантлив. В методическом объединении начальных классов нашего образовательного учреждения, а это и есть созвездие «наставники – молодые специалисты», сложились добрые традиции, своего рода система работы. Сюда входит обязательное взаимопосещение уроков, их обсуждение и разбор, совместная организация классных и внеклассных мероприятий. Одной из традиций на первом этапе адаптации является процесс «сливания» с коллективом путем творческого конкурса «Посвящение молодого учителя» через прохождение «огня, воды и медных труб». Происходит это мероприятие в профессиональный праздник День учителя.

Мудрецы говорили, что жизнь состоит из того, что видит человек, оглянувшись назад. Возможность работать вместе с наставником ускоряет процесс адаптации молодого специалиста, а его поддержка вселяет больше уверенности в собственных силах, помогает пройти путь профессионального становления быстрее и эффективнее. Наставники раскрывают таланты молодых педагогов, повышают мнение о педагогической профессии, с надеждой, что они останутся в системе образования. При этом опытные педагоги-наставники будут по-прежнему создавать благоприятные условия для дальнейшего их профессионального роста. Нужно помнить, что наставник – это секретное «оружие» самых успешных людей на планете.