Молчанова Людмила Николаевна

Molchanova Ludmila Nikolaevna

Заместитель директора школы по методической работе

Deputy director of the school for methodological work

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа поселка Витим» Республики Саха (Якутия) Municipal budgetary educational institution «Secondary school of the village of Vitim» of the Republic of Sakha (Yakutia)

[Luda\_62-62@mail.ru](mailto:Luda_62-62@mail.ru)

89142568641

**ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ENTORING PRACTICE AS AN EFFECTIVE MEANS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUNG SPECIALISTS**

**Аннотация**. В настоящее время вопрос наставничества вновь стал актуальным. Поддержка молодых специалистов является одной из основных целей образовательной политики. Молодым педагогам сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства без поддержки опытных учителей. Как бы хорошо не был подготовлен к работе молодой учитель, становление его мастерства проходит на практике. Наставничество является самым важным и успешным методом, способствующим профессиональной адаптации педагогов, условий для повышения его педагогической квалификации. Наиболее важными периодами адаптации педагога как профессионала являются первые два года работы в педагогическом коллективе. Именно в этот период важна роль наставника, человека, обладающего определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящимся помочь молодому педагогу приобрести необходимый опыт, достаточный для овладения профессией. Правильно выбранные формы методического сопровождения позволят начинающим учителям раскрыть свои творческие способности, деятельностные и организаторские возможности. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию, растет их профессионализм. **Ключевые слова**: Наставничество, профессиональное развитие, компетентность, эффективное обучение, сотрудничество

Annotation. Nowadays, the issue of mentoring has become relevant again. Support for young professionals is one of the main goals of educational policy. It is difficult for young teachers to master the secrets of their professional skills without the support of experienced teachers. No matter how well a young teacher is prepared for work, the development of his skills takes place in practice. Mentoring is the most important and successful method that contributes to the professional adaptation of teachers, the conditions for improving their pedagogical qualifications. The most important periods of adaptation of a teacher as a professional are the first two years of work in the teaching staff. It is during this period that the role of a mentor is important, a person who has certain experience and knowledge, a high level of communication, who seeks to help a young teacher acquire the necessary experience sufficient to master the profession. Properly chosen forms of methodological support will allow novice teachers to reveal their creative abilities, activity and organizational capabilities. As a result, young colleagues boldly go for certification, their professionalism grows.

Keywords: Mentorship, professional development, competence, effective learning, collaboration

Необходимость повышения профессиональной педагогической культуры продиктована как модернизацией образования в целом, так и переменами в системе школьного образования, что требует использования эффективных форм сотрудничества в педагогической среде. Повышение компетентности, уровня квалификационной категории напрямую зависит от того, насколько теоретические знания и опыт дополняют друг друга. Кадровое ядро нашего образовательного учреждения – это преимущественно педагоги с большим стажем работы, в коллектив которых приходят начинающие специалисты с педагогическим образованием, но без опыта педагогической деятельности. Поэтому в наших условиях наиболее приемлемым методом формирования уровня в профессиональной подготовке кадров является система наставничества. Наставник необходим молодым учителям, вновь пришедшим учителям после перерыва в педагогической деятельности, наставник необходим учителям — неспециалистам. Главной целью работы по формированию традиций наставничества мы представляем использование эффективных форм передачи педагогического опыта, когда начинающий педагог на практике осваивает персональные приемы профессионального мастерства, а педагог-наставник совершенствует свои деловые качества, развивает собственную профессиональную карьеру. Деятельность наставника и наставляемого регламентируется Положением о наставничестве образовательного учреждения.

Чтобы взаимодействие наставника и молодого педагога было эффективно, нужно построить план работы наставника. Индивидуальный план работы наставников с молодыми педагогами отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности. Для этого мы проводим диагностики, на основании которых педагог-наставник включает молодого специалиста в педагогическую и методическую деятельность. На начальном этапе вхождения в профессию уточняются вопросы, которые представляются для молодого педагога наиболее трудными, выявляются недостатки в его деятельности, определяются актуальные направления в самообразовании, а также какими новшествами, «свежими» идеями учитель готов поделиться, как это можно внедрить в практику образовательного процесса в нашей школе. При организации работы используем пять шагов: 1 шаг – «Я расскажу, а ты послушай »: учителей индивидуально или на методических семинарах знакомим с правилами внутреннего распорядка, режимом работы учреждения, с основными требованиями к современному уроку, особенностями учебно-методического обеспечения преподаваемого предмета; 2 шаг – «Я покажу, а ты посмотри»: методические дни, мастер-классы, педагогические мастерские, в ходе которых происходит взаимное обогащение опытных и начинающих педагогов методами, формами, приемами обучения и воспитания обучающихся; 3 шаг – «Сделаем вместе»: совместная работа по разработке рабочих программ, контрольно-оценочных материалов, участие в конкурсах; 4 шаг – «Сделай сам, я подскажу»: составление плана урока, внеклассного мероприятия и совместное обсуждение; 5 шаг – «Сделай сам и расскажи, что сделал».

Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя. Эффективным обучение молодых педагогов не может быть без показательных уроков учителей-предметников. Затруднения молодого специалиста выявляются в ходе посещения его уроков администрацией и более опытными коллегами. Одним из условий профессионального становления учителя является использование портфолио как фактора его личностно – профессионального роста. Педагогическое портфолио – это личная папка учителя, в которой он фиксирует свои профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты развития, воспитания, обучения его учеников. Главные задачи портфолио заключаются в мониторинге динамики уровня профессиональной компетентности без сравнения с достижениями других коллег, а также в оценке эффективности педагогической деятельности. Молодые специалисты активно включаются в работу школьного методического объединения, показывают высокие результаты активности в педагогической и методической деятельности.

Использование системы наставничества в нашей школе дало следующие результаты. Молодые специалисты успешно проходят адаптацию к работе в школе. Постоянная работа по самообразованию позволяет педагогам осуществлять анализ возникающих проблем и повышать профессиональную компетентность. Практика показывает, что после трех - четырех лет работы начинающий учитель способен самостоятельно построить свой педагогический путь, пройти успешно аттестационные испытания, требующие высоко уровня развития профессиональной компетенции. В настоящее время 3 молодых педагога получили высшее профессиональное педагогическое образование, 3 педагога прошли профессиональную переподготовку, 2 педагогам присвоена первая квалификационная категория. Молодые учителя не только продолжают свою профессиональную деятельность в образовательной организации, но и добиваются больших успехов в работе, участвуют и побеждают в конкурсах профессионального мастерства: «Районный методический турнир молодых педагогов», «Районный методический турнир учительских команд», районный конкурс «Учитель года», республиканский конкурс «Учитель года».

Система наставничества дает большой потенциал для развития педагогов-наставников и молодых специалистов, а также способствует наибольшему успеху самой образовательной организации.

ЛИТЕРАТУРА 1.Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие / М. М. Поташник. – Москва: Центр педагогического образования, 2009. – С. 85. 2. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 6 (110). — С. 845-847. — URL: ttps://moluch.ru/archive/110/26995/ (дата обращения: 05.06.2023) 3.Портфолио учителя / сост. Л. П. Макарова. – Волгоград : Учитель, 2010. – 102 с. 4. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов : описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова. – Новокузнецк : Издательство «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.