

## Организация наставничества в школе. Из опыта работы.



Офицерова Жанна Викторовна,  
учитель английского языка  
МБОУ «Средняя общеобразовательная  
школа №5  
г.Дубны Московской области»,  
e-mail: [ofitserova@dubna.ru](mailto:ofitserova@dubna.ru)

### Аннотация

В данной статье рассматривается актуальность организации наставничества. Тема наставничества становится одной из центральных в современной школе. Система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов.

**Ключевые слова:** образование, наставничество, успешная адаптация

Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях в силу определенного кадрового дефицита, необходимости обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании психологической и методической помощи молодым специалистам в период адаптации:

- в изучении и внедрении в практику молодого педагога передового педагогического опыта;
- в совершенствовании педагогического мастерства;
- в освоении продуктивных технологий обучения и воспитания;
- в изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций;
- в организации индивидуальной образовательной траектории молодого педагога; в овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся и т. д.

В настоящее время для нашей образовательной организации наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры. Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Целью наставничества является создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию.

Основной задачей наставничества является организация процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому.

Основной частью реализации плана развития молодого специалиста является помощь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Педагогу-наставнику необходимо не только давать советы по составлению плана урока, но и регулярно приходить на занятия и следить за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого специалиста. Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать своих подопечных.

Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов

Содержание	Этапы		
	Адаптационный	Проектировочный	Рефлексивный
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании и знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы	Индивидуальная	Индивидуальная,	Индивидуальная,

		коллективная	групповая, коллективная
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно- воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в "Школе молодого учителя" педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно- деловые, рефлексивно- деловые игры)

Педагогом-наставником подбираются формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности, вовлекая его в методическую деятельность образовательной организации: работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; «педагогический ринг»; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов снятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.

Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограниченности. Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников.

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами должна дать следующие результаты:

- Закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- Формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;

- Организация системы методической поддержки молодых учителей;
- Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- Формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.