



**«Наставничество – путь к успеху»**

Пархоменко Ирина Вениаминовна,  
учитель русского языка и литературы  
Наставник молодого специалиста  
Бусоргиной Дарьи Игоревны

Задача сопровождения молодого педагога является одним из ключевых направлений современной образовательной политики. Не случайно в национальном проекте «Образование» в фокусе рассмотрения - молодой педагог и наставник. Однако без грамотного управленца, эта задача вряд ли будет решена. Необходимы эффективные механизмы вариативного сопровождения молодых учителей со стороны администрации образовательного учреждения.

Свои профессиональные возможности молодые педагоги оценивают чуть выше среднего, причем, эту достаточно высокую оценку они считают не столько результатом полученного образования, сколько своих способностей. Профессиональные затруднения связывают с недостаточной собственной стрессоустойчивостью и организованностью, в равной степени склонны винить в проблемах и себя, и несовершенство системы, в которой приходится работать. Основные профессиональные дефициты видят в реализации педагогических задач ФГОС, в преодолении низкой учебной мотивации детей и поддержании необходимой дисциплины и организованности учащихся.

Основные сложности для молодого учителя – это трудности во взаимоотношениях с родителями и недостаточная современность учебного оборудования. Качества идеального учителя связывают с архетипами строгой любви к детям (с ними иначе нельзя). Своей учительской работой в целом удовлетворены, покинут ее в случае недостаточных условий, конфликтных ситуаций и при потере смысла в работе. Останется молодой учитель в профессии или покинет ее, во многом зависит от впечатлений первого года работы. Наибольшее раздражение у молодого педагога вызывают школьная рутина, излишняя бюрократизация и обязанности учителя, недостаток творчества и учительской свободы.

Оставшись в профессии, молодой педагог рано или поздно преодолевает профессиональные трудности. Профессиональные достижения понимает, как формальные (внешние), смысловые (внутренние) и личностные. Каждый выстраивает себе индивидуальный эталон успешного учителя и пытается ему соответствовать. Отношения с коллегами имеют часто случайный характер, иногда молодой педагог оказывается в коммуникативном вакууме, а иногда ему везет с наставником и/или окружающими его коллективом.

При возникновении профессиональных трудностей и проблем склонен надеяться на себя, самообразование и приобретаемый опыт. На помощь коллег не рассчитывает, обращается за ней ситуативно и только в первый год работы. Но от корректно предложенной помощи никогда не откажется. Нуждается в совете и дружеской психологической поддержке, но не в контроле и оценке своего профессионализма. От наставника ждет демонстрации образцов, осмысленного вдохновения для осуществления профессиональной деятельности, а не поучений. По его мнению, лучше, если наставник будет преподавать тот же предмет и иметь профессиональные достижения, опыт, авторитет среди коллег, но самое главное – иметь желание быть наставником и способность вступить с подопечным в эффективную коммуникацию.

В 2023 - 2024 учебном году в МБОУ «СОШ № 3» Партизанского городского округа была направлена учитель русского языка и литературы молодой специалист Бусоргина Дарья Игоревна. Решением педагогического совета школы было решено назначить молодому специалисту педагога- наставника Пархоменко И.В.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Дарьи Игоревны учебных занятий и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включал:  
составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;

При составлении плана работы (приложение) мною было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям:

- планирование работы;
- организация деятельности учителя;
- контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков).

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, наставником которого я являюсь, и, посетив уроки, мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе,
- сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходило на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе. Вот с решения этой проблемы и началась работа, так как считаю своей задачей дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям.

У молодого учителя вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Мне необходимо было донести до начинающего педагога важность тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям. Об успешности проведенной работы свидетельствует следующий факт: заместителем директора по УВР были проверены рабочие программы учителя на соответствие требованиям ФГОС, нарушений не было выявлено.

Определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

Первоочередной трудностью для моей подопечной стало составление технологических карт к уроку. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий), в соответствии с требованиями ФГОС. Более того, правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку учителя к уроку.

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист была ознакомлена с особенностями современного урока, сделав акцент на то, чтобы образовательный результат необходимо получить от ученика. А урок важно направить на развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока как:

создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками; актуализация учениками своих знаний и поиск решения проблемы учениками.

Кроме того, в программе прослеживается работа с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту, составление портфолио достижений педагога, организация и проведение образовательного процесса, воспитательной работы, индивидуальное консультирование наставником молодого специалиста.

Мною разработан план работы по сопровождению начинающего учителя. В него были включены следующие вопросы:

- изучение федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- работа по освоению учебного предмета;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
- общественная работа, участие в заседаниях методического объединения.

Проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту:

отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей взаимодействия родителей и педагогов школы на практике;

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

### **Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста На школьном уровне**

Молодой специалист Бусоргина Д.И. подготовила победителей школьных Олимпиад по русскому языку:

Провела открытый урок внеклассное мероприятия в рамках работы МО учителей русского языка и литературы «900 блокадных дней»

Учащиеся Дарья Игоревна участвуют в игровых и творческих конкурсах, становятся победителями и призёрами: Дарья Игоревна быстро освоила работу в Сетевом городе, работает с классом на образовательных платформах Учи.ру, Яндекс учебник.ру и другие.

Результатом работы учителя-наставника с молодым специалистом является его желание дальше работать по профессии и планы работы на следующий учебный год. Представленный опыт наставнической деятельности позволяет сделать вывод о полезном и эффективном взаимодействии опытного педагога и молодого специалиста. Такая практика позволяет безболезненно влиться молодому специалисту в образовательное пространство уже как полноправного члена педагогического коллектива.

## **Приложение 1**

### **ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ**

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

**1. Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

**2. Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению

отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

**3. Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

**4. Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

**5. Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

**6. Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

**7. Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

**8. Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

### **Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей**

## **ОСОБЕННОСТЬ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ ЛЮДЕЙ**

Как научить чему-либо взрослого человека, как передать ему знания? Люди учатся на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией.

Проблема многих новых сотрудников заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями. Цель наставничества — помочь молодому специалисту «перейти» в квадрат «Могу, хочу», то есть,

позволить ему кроме желания приобрести, и возможности для продуктивной деятельности.

Готовность молодого специалиста к работе, по модели ситуационного руководства Херси-Бланшара, может происходить в 4-х ситуациях.

**1 ситуация «Не могу — не хочу».** Человек не обладает навыками, и более того не мотивирован. Для того, чтобы включить его в деятельность, необходимо сначала замотивировать его. Иначе, вы столкнетесь с непреодолимым барьером защиты.

**2 ситуация «Не могу – хочу».** Человек мотивирован, поэтому открыт к получению новых знаний, он находится в состоянии обучения. Здесь важно поэтапно построить схему работы с сотрудником. Как и чему вы будете его обучать. Также помните, что для формирования любого навыка, нужно 21 день.

**3 ситуация «Могу – хочу».** Ситуация, в которой разумно развивать горизонтальную карьеру сотрудника. Он уже обладает необходимыми знаниями и умения. Ему нужно поднимать «планку цели» и расширять зоны мастерства.

**4 ситуация «Могу – не хочу».** Человек находится в состоянии протеста, некоего саботажа. Необходимо выяснить в чем причина демотивации. Возможно, необходимо наделить работу новым смыслом.

Обучение молодых специалистов — это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий *четыре стадии*, что необходимо учитывать при подготовке наставников.

Этот четырехступенчатый процесс представляет собой переход от бессознательной некомпетентности к бессознательной компетентности.

### **1. Бессознательная некомпетентность**

При бессознательной некомпетентности вам неизвестно, что вы не знаете или не умеете делать чего-либо («я не знаю о том, что я не знаю»). В нашем случае новый сотрудник еще не осознал дефицит собственной компетентности. Так, ребенок при путешествии с родителями в машине, осознает факт путешествия, но не понимает при этом, что он не умеет водить, то есть остается в неведении насчет собственной некомпетентности.

### **2. Осознанная некомпетентность**

При осознанной некомпетентности сотрудник приобретает «знание о своем незнании». Обычно это происходит при появлении желания совершить новое действие. Так, подросток, не умеющий водить машину, постоянно вынужден просить кого-нибудь, чтобы его подвезли, и остро переживает свою некомпетентность. В случае с работником это может быть, например, его желание сделать обложку для журнала при понимании того, что знания программы Photoshop ему не хватает.

### ***3. Осознанная компетентность***

Для того чтобы стать осознанно компетентным, работнику нужно пройти обучение. Часто на этой стадии сотрудник в точности копирует действия своего наставника. Например, новичок вспоминает, как опытный дизайнер делал макет обложки журнала, то есть, осознает, что «знает о том, что знает». Так, успешно закончив курсы, и получив права, начинающий водитель все еще будет шептать себе: «Зеркало, сигнал, поворот», то есть осознанно управлять машиной, контролируя каждое действие.

### ***4. Бессознательная компетентность.***

При бессознательной компетентности сотрудник совершает определенные действия так часто, что они становятся привычными, вырабатывается подсознательный алгоритм. Это стадия «я не знаю о том, что я знаю».