

Секция «Педагогическое образование: индивидуализация и персонификация в условиях цифровизации»

Наставничество как элемент профессионального становления молодого педагога

Научный руководитель – Хачароева Асет Хамзатовна

Сибирова Раяна Бислановна

Студент (бакалавр)

Чеченский государственный педагогический институт, Грозный, Россия

E-mail: rayana.sibirova@mail.ru

Известно, что окончание вуза и получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации.

Начинающие педагоги в первый период в своей профессиональной деятельности сталкиваются с определенными проблемами. Эти проблемы сопровождаются тем, что молодые педагоги еще не адаптированы к условиям образовательной организации, поэтому и растет необходимость наставничества «учитель — учитель», также они испытывают эмоциональное напряжение, требующее максимального использования внутренних ресурсов. Гибкая система наставничества дает возможность облегчить процесс профессионального становления молодого педагога и сформировать у него навыки саморазвития.

Как отмечает И.В. Круглова, система наставничества способна сделать более интенсивным процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации [2].

Мы считаем, что наставничество - это форма индивидуального сопровождения профессионального самоопределения и роста человека в целях ускорения его профессионального становления и адаптации к новым условиям деятельности, оказания своевременной помощи и поддержки в профессиональных и жизненных затруднениях [3, с. 11].

В педагогическом энциклопедическом словаре Бим-Бада Б.М. наставничество определяется как процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником. Наставничество существовало уже в первобытном обществе в виде обряда инициации - имя наречения. Для подготовки к этому обряду выделялись специальные наставники, которые обучали молодых людей определенным ритуальным правилам и умениям. С разделением труда наставничество длительное время существовало в форме профессионального обучения - подмастерья (мастер - ученик). Н. в широком смысле присуще всем формам обучения и системам образования. В отечественной практике получило развитие массовое движение наставничества в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). Наставничество осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание [4, с. 162].

Опытный педагог дает профессиональный старт молодому педагогу, делаясь своими навыками. Основными задачами наставника является стремление способствовать раскрытию профессионального потенциала начинающего педагога, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей, тем более, если в современном образовательном мире творчество является чуть ли не самой важной компетенцией или способностью. Творчество выступает не только как основа профессии, но и как ресурс для

учителей и, следовательно, для их учеников. Педагог XXI в. должен владеть когнитивными, социально-эмоциональными и цифровыми компетенциями.

Наставник также вдохновляет, они действуют как образцы для подражания. Они могут оказать огромное влияние на начинающих учителей. Наставник помогает им обрести уверенность в себе и стремиться к успеху. Он в процессе своей деятельности оказывает всестороннее влияние на личность учителя.

Наставник также должен помнить о том, что для молодых педагогов на раннем этапе необходима мотивация. И не только рабочая. Неформальная атмосфера в коллективе, совместные вечера с настольными играми, просмотр интересных лекций, организация школьных мероприятий пойдут на пользу всем.

Учитель работает под руководством администрации школы и сотрудничает с различными педагогами: другими учителями, учителями спорта и иностранных языков и т.д. И это, в свою очередь, может способствовать к быстрой адаптации молодого педагога. Тут полезным становится и совместное обучение: наставник и наставляемый могут посещать различные мастер-классы, конкурсы и другие мероприятия образовательного характера. Самой важной становится обеспечение постоянной обратной связи. К способам обучения молодого педагога можно отнести также видеозапись его урока, а затем внимательно вместе просмотреть, отмечая все ошибки и удачи.

Наставничество относится к эффективным средствам, содействующим профессиональному развитию, при помощи которого сотрудники школы могут достигнуть профессиональных успехов, карьерных целей.

В заключение выделим наиболее важные условия успешности молодого педагога в период вхождения в профессию [5]:

- укрепление системы наставничества;
- обеспечение профессионального развития молодого педагога через сотрудничество с другими учителями;
- содействие участию молодых специалистов в работе клуба, совета имеющийся на базе образовательной организации;
- реализация программы повышения квалификации молодого педагога;
- разработка методического обеспечения процесса становления профессионализма молодого специалиста;
- мотивирование молодых специалистов на участие в конкурсном движении путем поощрения за достигнутый результат;
- стимулирование самообразования и профессионального роста через создание условий для улучшения материального положения молодых специалистов;
- содействие получению молодыми специалистами высшего образования, обучения в аспирантуре, магистратуре, т.к. это способствует повышению квалификации педагога и улучшению качества образовательного процесса.

Источники и литература

- 1) Гаджабова И. В. Профессиональное становление учителя // Начальная школа. — 2015. № 3. — С. 6–10.
- 2) Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук. М., 2007. 178с.
- 3) Харавинина, Л. Н. Модель сопровождения профессионально-личностного развития молодого преподавателя [Текст] / Л. Н. Харавинина // Ярославский педагогический вестник. – Том I. Гуманитарные науки. – 2010. – № 1. – С. 104-107.

- 4) Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. - М.: Большая российская энциклопедия, 2002. - 528 с. <http://niv.ru/doc/dictionary/pedagogic/fc/slover-205-1.htm#zag-2048>
- 5) Хачароева, А. Х. Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма молодых специалистов / А. Х. Хачароева // Современная наука: проблемы и перспективы: Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции, Душанбе, Таджикистан, 13 мая 2020 года / Под общей редакцией А.И. Вострецова. – Душанбе, Таджикистан: Научно-издательский центр "Мир науки" (ИП Вострецов Александр Ильич), 2020. – С. 123-128. – EDN YGEUOC.