

## **«Как помочь молодому педагогу? Роль наставника и наставляемого»**

*Автор статьи: Торопыгина З.В.*

Система наставничества сегодня вновь заслуживает самого пристального внимания, так как в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Прежде чем начинать какие-либо рассуждения и делать выводы, необходимо дать определение понятию «наставничество». В рамках данной статьи термин «наставничество» – это технология передачи опыта, знаний, умений и профессиональных навыков от более опытного педагога к менее опытному.

Технология наставничества опробована многими поколениями педагогов, на практике доказана её эффективность в решении множества задач при подготовке педагогических кадров, однако облик наставничества меняется и к достоинствам данной технологии прилагается ряд проблем, которые требуют решения.

При поступлении на работу молодому сотруднику необходимо быстро адаптироваться на новом месте. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Наглядно, этот факт отмечается в методическом пособии «Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов»: «Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма».

По мнению многих молодых специалистов, одной из самых первых проблем с которой они сталкиваются при выходе на работу в школу, что в педагогических ВУЗах не учат ведению школьной документации – например, не учат работать с локальными нормативными актами, не знакомят с принципами их применения, соответствию их нормативно-законодательной базе. И именно в этой ситуации роль наставника ознакомить с рядом документов, которые регламентируют выполнение должностных обязанностей, а также показать нюансы работы с электронным журналом и

системой «Сетевой Город», объяснить принципы функционирования системы и требования к работе с ней.

Цель наставника оказать помощь молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в школе кадрового ядра.

Задачи:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;

- ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении;

- организовать педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам.

Но также наставничество имеет ряд проблем. Так, Тулякова, В. В. в статье «Риски организации наставничества в школе» отмечает следующее: «Молодые педагоги чаще не настроены «трепетно вслушиваться в слова педагогического гуру». С другой стороны, не каждый опытный педагог рискнет выступить для начинающего коллеги образцом профессиональной деятельности. Поэтому педагогические особенности наставничества, его формы, методы, содержание требуют переосмысления»

Отсюда вытекает психологическая проблема - отбор наставников и молодого педагога, организация взаимоотношений между ними. Взаимоотношения наставник - молодой специалист - это результат сложного процесса отбора, в котором активную роль играют как наставники, так и наставляемые.

Психологические проблемы наставничества прослеживаются на этапах развития отношений между наставником и молодым специалистом.

Первый этап - введение (принятие) - длится от 6 до 12 месяцев, в течение которых участники знакомятся друг с другом и определяют, что они могут предложить и ожидать друг от друга. Молодой специалист начинает выстраивать отношения со своим наставником, получает особое внимание и эмоциональную поддержку от него. Наставник, в свою очередь, более близко знакомится со своим подопечным, оценивает потенциал протеже и начинает делиться с ним трудовыми ценностями и личными наблюдениями об организации или профессии. В этот период молодой специалист может получать определенные назначения, во время выполнения которых наставник может понаблюдать и оценить способности молодого специалиста. На

данном этапе между наставником и молодым педагогом могут возникнуть недопонимания, расхождения во взглядах, вследствие чего наставнику имеет смысл:

- сообразовываться с исходным образовательным уровнем молодого специалиста; мало ли, что тот «сам должен знать и понимать» - слишком часто мы встречаемся с ситуацией «должен, но не знает и не понимает»;
- учитывать небольшой пока жизненный опыт и большие амбиции, характерные для молодых людей; они и в самом деле даже не подозревают, насколько мало знают;
- обязательно подключать молодого специалиста к планированию его карьеры и составлению индивидуального плана развития, непременно интересоваться его точкой зрения на происходящее - ведь как бы прекрасно не распланировал наставник будущее, если оно молодому специалисту не понравится - начнется саботаж;
- помнить тот факт, что все люди - разные, и нельзя с одной меркой подходить к двум разным молодым специалистам; следовательно, надо считаться с особенностями характера каждого молодого специалиста;
- не выполнять за молодого специалиста его работу, чаще предоставлять ему возможность выполнить ее под контролем, но самостоятельно, с последующей развивающей обратной связью.

Второй этап – развитие, продолжается от 1 года до 3 лет и является активной стадией отношений наставничества. Здесь происходит углубление связи между сторонами процесса наставничества. Наставник должен оказать реальную, квалифицированную помощь своему подопечному в развитии его карьеры: способствуя получению бросающей вызов работы, обучения, раскрытия потенциала, способностей педагога, предоставления ему возможности быть замеченным высшим руководством, оказанием организационной и профессиональной поддержки. Старший коллега может также поддержать эмоционально, консультируя по вопросам карьеры и в виде дружбы. Все это может способствовать быстрому профессиональному росту сотрудника. Наставник в свою очередь может испытывать чувство удовлетворения от профессиональных успехов своих протеже и от того, что его будут ассоциировать с делающим успехи молодым сотрудником. Кроме того, он может извлекать выгоду из технической помощи, которая оказывается талантливым протеже.

Следует учитывать, что наставничество во многих организациях носит неформальный характер. Молодые сотрудники обращаются за помощью или советом к опытным коллегам. Сотрудник, имеющий опыт и передающий его новичку, ощущая в этом не исполнение своих должностных обязанностей, а

лишь товарищеский долг, выступает в роли неформального наставника. При угрозе сокращений или появлении внутренней конкуренции, чувство товарищеского долга мгновенно испаряется вместе с оказываемой помощью.

При успешной работе наставник-наставляемый важно не допустить такие типичные ошибки как:

1) недооценка степени дискомфорта молодого специалиста, отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;

2) навязывание молодому специалисту своего мнения, принуждение к простому копированию своих действий без объяснения причин, почему нужно делать так, а не иначе;

3) перегрузка молодого специалиста одновременно замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;

4) отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей.