**Эссе: «Роль наставничества в современной школе».**

Актуальность темы данной работы обусловлена значением наставничества в системе управления персоналом педагогической организации, повышении его эффективности. А в аспекте становления молодого учителя наставничество выполняет те же функции, что и в других организациях, где важно непосредственное взаимодействие в процессе адаптации на новом для сотрудника рабочем месте. Одной из главных задач любой организации является эффективное использование ресурсов, в первую очередь, кадрового потенциала сотрудников – ценнейшего человеческого ресурса.

По нашему мнению, роль наставничества в становлении молодого учителя сложно переоценить, так как практические знания, умения и навыки, которые адаптированы к определенному коллективу и специфике учебного учреждения, опытного педагога являются весьма важным особенно на начальном этапе становления молодого учителя.

В процессе адаптации наставничество позволяет молодым педагогам работать с более опытными коллегами (наставниками), получая необходимые в работе советы, помощь и рекомендации. Согласно статистике, новые сотрудники, получившие наставников, остаются в компании вдвое чаще, чем те, кто наставников не имел, что особенно актуально для современной российской ситуации, когда система образования испытывает острый недостаток педагогических кадров.

В целом, наставничество в становлении молодого учителя выполняет те же функции, что и наставничество в рамках адаптации персонала в любой другой организации.

Наставничество – это длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности молодого учителя, его профессионального и общечеловеческого кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению. Наставничество – также это особая форма работы с молодыми учителями, опирающаяся на личностно-ориентированный подход, формирование индивидуального стиля деятельности, реализацию творческого потенциала; самореализацию наставника и формирование условий взаимообучения представителей разных поколений

Наставничество как практика адаптации на рабочем месте выполняет следующие основные функции:

* поддерживать и поощрять осуществление обучения молодого педагога;
* передавать знания, накопленные в учебном учреждении, и нормы поведения, принятые в коллективе;
* раскрыть потенциал молодого педагога.

Опрашивая молодых педагогов предметно-цикловой комиссии, А.И Абаева выделила основные проблемы, с которыми сталкивались молодые педагоги в самом начале своей педагогической деятельности[[1]](#footnote-1):

* Сложность в ведении документации;
* Неуверенность во время выступления перед большой аудиторией.

Именно эти аспекты педагогической деятельности молодого учителя требуют помощи и поддержки наставника, так именно они вызывают основную сложность.

Наставничество делает акцент на практическую часть. Более опытный педагог передает свои знания и навыки молодому учителю, у которого практического опыта еще весьма мало. В идеале наставничество может происходить непрерывно. Не касаясь качества и уровня подготовки современных выпускников педагогических ВУЗов, необходимо отметить, что в ходе учения фактически невозможно предоставить достаточный объем парагогической практики, что объективно определяет роль наставничестве в становлении молодого учителя. На начальном – адаптационном этапе наставник определяет сформированность профессионально-значимых качеств молодого педагога и разрабатывает для него индивидуальную адаптационную программу. В дальнейшем он осуществляет помощь в анализе практической деятельности молодого педагога. Кроме того, роль наставника на данном этапе определяется тем фактом, что именно он, как член педагогического коллектива, формирует ту атмосферу, в которой делает свои первые шаги молодой учитель, что становится определяющим весьма многое первым впечатлением.

Далее на «проектировочном» этапе деятельность наставника направлена на формирование и поддержку развития у молодого учителя культуры педагогического анализа, собственной деятельности, культуры самосовершенствования педагога, организации самовоспитания учащихся, формирования ученического коллектива и проведения всех видов учебных занятий на высоком технологическом уровне. Фактически на данном этапе роль наставника сводится к поддержке уже имеющихся положительных тенденций развития профессионализма молодого педагога.

На «контрольно-оценочном» этапе деятельность наставника направлена на формирование у подопечного умения критически оценивать степень своего профессионального становления и поддержку его начинаний в саморазвитии.

Как правило, на третьем этапе молодой педагог уже достаточно хорошо адаптирован к новой деятельности и уже способен ее объективно оценивать, а роль наставника продолжает сохраняться в формате консультирования, рекомендаций.

В общем, организации образования выбирают различные методы работы с начинающими педагогами: проведение психологических тренингов; прохождение курсов повышения квалификации; обобщение педагогического опыта опытных преподавателей; выступления на конференциях, семинарах, заседаниях цикловых комиссии; применение технологий педагогического проектирования; разработка методических рекомендаций для молодых специалистов по повышению качества образования. Однако каждый из данных методов не исключает формата наставничества.

Особую, по нашему мнению, роль в наставничестве молодого учителя играет сама личность наставника. Важно помнить, что адаптация педагога - это, прежде всего, люди, которые эти мероприятия осуществляют: и те, кто непосредственно помогает молодому учителю войти в курс дела, и те, кто этот процесс организует и контролирует, а сложность данного процесса определяется широтой и разнообразия педагогической деятельности, интересом к ней, содержанием труда, влиянием профессиональной среды, индивидуально-психологическими свойствами личности[[2]](#footnote-2).

В этом аспекте особенно важно, чтобы сам наставник был заинтересован в своей деятельности. Для наставника важны такие профессионально важные качества как креативность, эмоционально-волевая устойчивость, моральная нормативность, мотивация достижения, поведенческая регуляция, адаптационный потенциал, лидерство, ориентация на стабильность места работы и т.д. Кроме того, он должен быть в значительной мере доброжелательным и толерантным к некоторым ошибкам молодого учителя, так как они неизбежны в начале профессионального пути. Во многом именно личность наставника формирует представления о взаимоотношения в коллективе учителей в определенном учебном заведении, что может как стимулировать желание остаться в данном коллективе и доказать свою компетентность, так привести к обратным результатам, если наставник не заинтересован в такой деятельности.

Отдельно бы хотелось отметить психологическую совместимость наставника и подопечного, так как, несмотря на желание и готовность обоих к плодотворной деятельности, отсутствие психологическую совместимость может негативно отразиться на становлении молодого педагога. Например, ярко выраженным меланхолику и холерику будет сложно взаимодействовать в системе «наставник-подопечный».

Таким образом, сегодня наставничество является неотъемлемым и эффективным инструментом в становлении молодого учителя, так как практические знания, умения и навыки опытного педагога являются весьма важными особенно на начальном этапе становления молодого учителя.

1. Абаева, А.И. Роль наставничества в становлении начинающего преподавателя / А.И. Абаева [Электронный ресурс]. -Режим доступа: http://www.onk-rb.ru/news/ data/upimages/potl.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. Веснин В.Р.. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 2001. С. 207. [↑](#footnote-ref-2)