**Система наставничества молодых специалистов в школе, как фактор развития и сохранения педагогических кадров**

Алтайский государственный педагогический университет, РФ

г. Барнаул

**Аннотация:** *Статья посвящена изучению актуальных проблем и перспектив развития системы наставничества молодых специалистов в школе. Автор рассматривает институт наставничества, как один из факторов сохранения педагогических кадров современной школе. Данная система при должном уровне функционирования позволить уменьшить отток молодых педагогов из школы, а также ускорить профессиональную адаптацию новых специалистов в образовательный процесс.*

*В статье приводить определение понятия наставничество, его основных целей, задач и характеристик. Автором рассматриваться направления взаимодействия наставничества, как молодых и опытных педагогов, а также предлагается методика реализации системы наставничества в современной школе.*

**Ключевые слова:** *наставничество, молодой специалист, педагогическое образование, профессиональная адаптация.*

На сегодняшний день в современной системе образования России сложилась определённая тенденция к нехватки профессиональных педагогических навыков, которая во многом связана с тем, что средний возраст педагогов в школе все увеличивается, а выпускники педагогических вузов либо вообще не идут в школы, либо задерживаться в школе ненадолго. Одной из причин, такой ситуации становиться неготовность современной системы подготовки педагогов к формированию самодостаточного и полностью готового к условиям школы молодого специалиста.

Это может быть связано как с отставанием отечественной системы обучения педагогических кадров, которая не успевает за реальным развитием современного образования, или нехваткой практической подготовки в рамках получения высшего педагогического образования. Все это приводит к тому что на современном этапе молодой педагог не полностью сформирован как специалист, и нуждается в ускоренной профессиональной адаптации. Таким образом возникает потребность в механизме, который будет облегчать профессиональную адаптацию молодых специалистов, и органично вливать их в организацию образовательного процесс в школе, а также в педагогический коллектив. Выходом из такой ситуации может стать реализация институту наставничества для молодых педагогов в школе.

Если выводить определение понятия наставничество из сути самого явления, то можно сказать что значения этого слова в толковых и энциклопедических словарях, а также в словарях психологических терминов выражено через взаимодействие таких понятий как «учить», «направлять», «содействовать» и «руководить»[[1]](#footnote-1). Таким образом в традиционном понимании наставничество — система человеческих взаимоотношения, в которых опытный человек направляет или руководит менее опытным человеком, в плане обучения или усвоения определенных компетенций.

На основании данного определения видно, что уже само понятие наставничество подразумевает передачу определённого опыта от наставника к ученику. Применительно к нашей модели (наставник молодой педагог) происходит непосредственная передача профессионального и педагогического опыта, который позволит ускорить освоение молодого специалиста в системе образования.

Если выделить те направления, в рамках которых возможно сотрудничество наставника и молодого специалиста, то в первую очередь следует назвать взаимодействие в рамках профессиональных компетенций и навыков. Нам это видится так, что профессиональный опыт наставников поможет избежать ошибок молодому педагогу, и быстрее освоиться в образовательном процессе. В рамках этого направления наставник прежде всего делиться своими профессиональными наработками, правилами и особенностями работы с определёнными категориями учеников, инновационными и традиционными формами работы с учащимися зарекомендовавшими себя наиболее оптимальными в конкретных условиях данной школы.

Второе направление актуальное ничуть не меньше чем первое, а в контексте отсутствия опыта у молодых педагогов даже более актуальное — это помощь в организации ведения педагогической документации, которая на современном этапе образования неизбежно занимает значимую часть деятельности педагога. В рамках этого направления наставник объясняет особенности ведения школьной документации, и помогает молодому педагогу сразу же правильно организовать её заполнение, с целью сохранения время специалиста на профессиональное самосовершенствование.

Третье направление — помощь наставника в организации методической работы для изучения и внедрения передового педагогического опыта, а также ознакомление с достижениями педагогической науки с целью повышения научного уровня учителя. В рамках этого направления наставник создает условия для молодого педагога что бы он имел возможность определенную часть времени посвящать повышению квалификации, овладению современными достижениями науки, техники, культуры и передового опыта, так как методическая работа в современной школе — важное звено системы непрерывного образования учителя[[2]](#footnote-2).

Четвертое направление — организация взаимодействие с коллективом коллег и родителей. В рамках этого направления наставник помогает молодому педагогу влиться в педагогический коллектив, а также познакомиться и организовать работу с родителями учеников.

Таким образом, реализация этих основных направлений наставничества помогут молодому специалисту облегчить его профессиональную адаптацию. И попытки реализации этой задачи уже имеются, так например в национальном проекте «Образование»1 предусмотрено, что к 2024 г. не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет будут включены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы. К оказанию такой поддержки будут привлечены специалисты-практики, а также представители профессорско-преподавательского состава вузов. Сопровождение молодых учителей опытными коллегами на первых этапах профессиональной деятельности должно способствовать повышению уровня профессионального мастерства и качества преподавания в целом

Однако, на наш взгляд система наставничества, представленная в данном проекте практически не проработана и четко не структурирована, что не позволяет организовать ее с нужным уровнем эффективности. Именно поэтому на наш взгляд необходима проработка и создание института наставничества. При этом в рамках, этого института наставничества на разных этапах будут реализованы разные направления взаимодействия.

Наиболее эффективной формой организации системы наставничества нам представляется следующая — создание объединений педагогов-наставников на базе школ одного города, или района (для сельских районов). В данную организацию будут вовлечены хотя бы по одному педагогу-представителю от школы, для того что бы в каждой школе города или района (для сельских районов) было по представителю объединения наставников.

Первым этапом реализации системы наставничества на наш взгляд должно стать создание «Школы молодого педагога», которая будет организована в форме проведение периодических мастер-классов или профессиональных семинаров, от опытных наставников. Организованы данные мероприятия могут быть на базе тех учебных организаций представители которой входят в объединение наставников. На этом этапе планируется привлекать, во-первых, молодых педагогов, а во-вторых, студентов старших курсов педагогических вузов. В рамках таких встреч и мастер-классов, учителя будут делиться со слушателями своими профессиональными и методическими наработками, а молодые педагоги будут вовлекаться в систему наставничества и познакомиться с ней

Вторым этапом станет «школьный этап». т.е.непосредственное закрепление за конкретным молодым специалистом наставника, который поможет организовать работу в школе. На этом этапе к профессиональному и методическому направлению работы добавится помощь в работе с педагогической документации, а также организация взаимодействие с коллективом коллег и родителей. Именно эти направления на наш взгляд становятся наиболее актуальными на этапе начала работы педагога в школе, так как это позволит существенно облегчить профессиональную адаптацию педагога.

Третьим и последним этапом, на наш взгляд должен стать так называемый «конкурсный» этап. В рамках этого этапа происходит сопровождение наставником молодого специалиста на конкурсах педагогического мастерства таких, как например «Учитель года» или «Педагогический дебют». Это позволит закрепить те компетенции, которые были переданы наставником педагогу, и указать ему вектор профессионального развития.

Таким образом можно, сказать, что предложенная методика реализации института наставничества позволит поэтапно реализовать основные направления взаимодействия наставника и молодого педагога, при этом структурировано организовывать такую работу.

Основными направлениями взаимодействия были выделены: профессиональное, методическое, направление работы с педагогической документацией, а также организация взаимодействие с коллективом коллег и родителей. Для их постепенной реализации были выделены этап «мастер-классов», «школьный» этап, «конкурсный» этап.

Представляется что развитие института наставничества в такой форме позволит облегчать профессиональную адаптацию молодых специалистов, и органично вливать их в организацию образовательного процесс в школе, а также в педагогический коллектив.

**Список литературы:**

1. Дудина Елена Александровна Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании [Электронный ресурс] / Е. А. Дудина // Вестник НГПУ. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-sisteme-nepreryvnogo-professionalnogo-razvitiya-pedagogicheskih-kadrov-v-velikobritanii> (Дата обращения: 05.10.2021);
2. Марголис, А. А. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития российских педагогов / А. А. Марголис, А. Е. Аржаных, М. Р. Хуснутдинова // Вопросы образования. — 2019. — №4. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalizatsiya-nastavnichestva-kak-resurs-professionalnogo-razvitiya-rossiyskih-pedagogov> (Дата обращения: 05.10.2021).
3. Паспорт национального проекта «Образование» [Электронный ресурс]. —URL: <http://static.government.ru/media/files/UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLxC8oPFDkmBB.pdf> (Дата обращения: 04.10.2021).
4. Поздеева, С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества [Электронный ресурс] / С. И. Позднева // Ped.Rev.. — 2017. — №2 (16). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-deyatelnostnoe-soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva> (Дата обращения: 05.10.2021);
5. Фролова, С. В. Наставничество и менторинг: анализ понятий [Электронный ресурс] / С. В. Фролова // Проблемы современного педагогического образования. — 2018. — № 61-2. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-i-mentoring-analiz-ponyatiy> (Дата обращения: 04.10.2021).
1. Фролова, С. В. Наставничество и менторинг: анализ понятий [Электронный ресурс] / С. В. Фролова // Проблемы современного педагогического образования. — 2018. — № 61-2. — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-i-mentoring-analiz-ponyatiy (дата обращения: 04.10.2021). [↑](#footnote-ref-1)
2. Поздеева, С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества [Электронный ресурс] / С. И. Позднева // Ped.Rev.. — 2017. — №2 (16). — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-deyatelnostnoe-soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva (Дата обращения: 05.10.2021); [↑](#footnote-ref-2)