

## Описание системы наставничества

*Бородинчик Юлии Юрьевны,  
учитель английского языка  
МБОУ Лицея «Созвездие» № 131 г. о. Самара*

Самый лучший учитель тот, кто никогда не забывает, каково это – быть учеником.  
Самый лучший наставник тот, кто никогда не забывает, каково это – быть начинающим учителем.  
*Нейла А. Конорс, писатель*

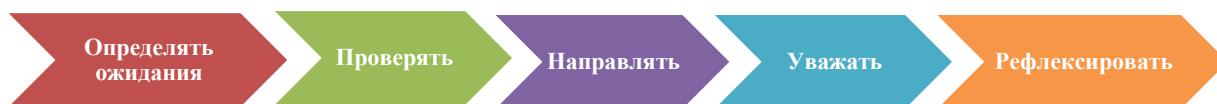
Современный молодой учитель нуждается в незамедлительной обратной связи и признании со стороны коллег и администрации; он мотивируется интерактивным обучением с практическим применением; он готов к конкуренции и выигрышным стратегиям; он разнообразен культурно и лингвистически; он имеет свой стиль и потребности. Если начинающий учитель не получает возможности реализовать это в своей профессиональной деятельности, он уходит из профессии в течение первых пяти лет. Как не потерять потенциально успешного педагога? Как помочь ему справиться с трудностями? Кто должен указать правильное направление? Решить все это под силу наставнику.

Институт наставничества не нов: идея получила широкое распространение в нашей стране еще в советское время, популярна она и в западных странах. Сегодня для многих организаций наставничество становится неотъемлемой частью профессиональной культуры. Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

В общем виде наставничество можно определить как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. Наставник – это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в организации, который помогает новым сотрудникам адаптироваться, содействует их профессиональному развитию, карьерному росту, участвует в оценке результатов их деятельности.

В современной школе наставник – это не просто учитель, который может подсказать. Наставник должен обладать четким видением, иметь фокус на методическое превосходство, должен быть влиятельным и постоянно обучающимся.

Школьному наставнику необходимы инструменты и методы, чтобы определять ожидания, проверять, направлять, уважать, рефлексировать. Свою работу наставника я строю на этих пяти важных составляющих.



### 1. Определять ожидания.

Одним из важнейших качеств, которое характеризует профессионально-педагогическую компетентность педагога, является инициатива. Выработать ее у молодого специалиста можно только в результате совместной, творческой, проектной деятельности. Организация открытых уроков и внеклассных, воспитательных мероприятий дает прекрасную возможность проявить талант учителя. Молодые педагоги – это ценный ресурс. Они являются генераторами новых идей. На начальном этапе необходимо дать возможность молодому учителю вносить свои идеи в урок, чаще всего пылкий молодой ум выходит за рамки обыденности и привычности. В нашем случае мы получили интерактивный урок-путешествие по городам Англии.

## 2. Проверять.

Данный этап требует от наставника щепетильности. На этом этапе нет творчества. Строгость, методичность, систематичность – главные спутники наставника. На помощь приходят такие традиционные методы, как совместное планирование педагогической деятельности (от составления календарно-тематического плана на год до плана конкретного урока, занятия, мероприятия), взаимопосещение уроков и внеурочных занятий с их последующим анализом (вычленение сильных и слабых сторон деятельности как наставника, так и молодого специалиста – элементы коучинга), работа по самообразованию (поиск общих профессиональных интересов – элементы тьюторинга).

## 3. Направлять.

Во время проверки важно не просто указать на ошибки, но и найти индивидуальный подход к подопечному. Критика важна, но она должна быть продуктивной. Неприемлемо показывать свое превосходство, все корректировки должны быть внесены тактично, с разбором на практических примерах.

Далее молодой педагог приступает к созданию своего профессионального портфолио.

Немаловажным фактором является время. Обсуждение проведенных уроков, планирование дел и мероприятий «на бегу» во время перемены не приведет к продуктивным результатам. Время – самый ценный ресурс, которым зачастую пренебрегают. Мы же ценим свое время. Еженедельно мы встречаемся за круглым столом, так называемым “English Club”, где обсуждаем успехи и неудачи, делимся планами, разбираем спорные вопросы. К нашему обсуждению присоединяются опытные педагоги, которые не скупятся на ценные советы. Время, отведенное на “English Club”, всегда равно 1,5 часам. Это время неприкосновенно, оно работает на результат.

## 4. Уважать.

В английской публицистике существует прекрасная книга для школьных лидеров “If you don't feed the teachers, they eat students” (*перевод «Если не кормить учителей, они съедят учеников»*). Книга несет идею о том, что учителям необходимо признание со стороны администрации, наставников, старших коллег, пусть и самое малое. Без уважения невозможно создать благоприятную, успешную рабочую среду, даже если в коллективе одни профессионалы.

- Обсуждения за спиной не сделают человека успешным, а умеренная критика вполне укажет на промахи.

- Благодарить за то, что с вами поделились красной ручкой, – это шаг на пути к доверию.
- Публично, например, в беседе коллег в мессенджере, признать незначительный успех будь то создание классного календаря – это поддержка, в который каждый из нас нуждается.

- Общение – это ключ к уверенности, а юмор стирает границы скованности.
- Право на ошибку. Все люди ошибаются. Без ошибок нет развития. Невозможно научиться кататься на велосипеде, ни разу не упав. Важно вовремя прийти на помощь.

- Вопросы – ключ к познанию. К наставнику первое время будет много вопросов: как самых очевидных, так и сложных и неоднозначных. С честью выдержать натиск любознательных молодых педагогов – задача не из легких, но если выдержали, то ваша репутация останется неизменно положительной на долгое время.

- Технологии раскрывают наш истинный возраст. Нам кажется, что мы хорошо знакомы со всеми новинками в области техники и идем в ногу со временем. К сожалению, мы не всегда в курсе новых трендов и гаджетов. Дать возможность молодому педагогу объяснить вам, как работает новое приложение для привычной вам интерактивной доски, не слабость, а еще один шаг к формированию доверительных отношений и развитию уверенности вашего подопечного.

## 5. Рефлектировать.

Наставничество – это не прирожденный дар, а мастерство, которое можно освоить. Значит, наставников нужно обучать: на соответствующих тренингах (внутренних или внеш-

них), на семинарах по обмену опытом, во время встреч наставников с их собственными наставниками.

Наставничество помогает поставить себя на место своего подопечного, помогает вспомнить о своих волнениях и тревогах, о своих желаниях и амбициях. Наставничество не дает учителю погрузиться в опасную рутину дел. Учителя забывают, что они на самом деле очень интересные люди. Все, о чем учителя думают, что они чувствуют, имеет значение. Оставаться творческим, открытым новым знаниям и знакомствам, не бояться перемен и конкуренции, но быть конкурентоспособным – вот истинный портрет современного наставника. «Все строится и разрушается из-за лидерства» (Дж. Максвелл). Наставник – это лидер, влиятельная личность. От его тактики и стратегии во многом зависит успех молодого учителя.

В качестве наставника я работаю с сентября 2020 года. За это время я поняла, что наставничество – чрезвычайно ответственная миссия. От решений и советов наставника зависит профессиональное становление молодого учителя. Моя главная задача в качестве наставника заключается в том, чтобы не упустить молодые кадры, привить любовь к профессии и сделать все возможное, чтобы молодой учитель со временем стал профессионалом.