

ВВЕДЕНИЕ

Современный педагог – это человек с высокой степенью социальной активности и ответственности за качество и результативность собственной работы. Ему присущи профессионализм, высокая научно-теоретическая и методическая, психолого-педагогическая, теоретическая и практическая подготовка. Молодой учитель, приходя на работу в школу, испытывает противоречие между возрастающими требованиями к профессиональному мастерству педагогов и недостаточным уровнем собственной квалификации. Поэтому начинающий педагог требует особого внимания со стороны администрации, педагогического коллектива, методического отдела. Выпускники педагогических вузов в большинстве своем имеют неплохую профессиональную подготовку, но им не хватает знаний и опыта в вопросах методической подготовки, деятельности ученического коллектива, ведения документации, в работе с родителями.

Деятельность молодого учителя становится успешной и не только в зависимости от уровня его профессиональной подготовки и личных качеств, но и от коллектива, в котором ему приходится работать. Не менее важным факторов успешности профессиональной деятельности становятся условия труда, создаваемые администрацией, уровнем методической помощи и стимулирования инициативности и творчества молодого специалиста.

В.В. Путин на заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей, которое состоялось 23 декабря 2013 года, обратил внимание на систему наставничества и необходимость ее возродить в короткие сроки. Именно это восстановление стало приоритетом в работе федеральной образовательной и кадровой политики.

В начале 2018 года Агентством стратегических инициатив проведен Всероссийский форум «Наставник», по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

Потребность возрождения института наставничества породила ряд региональных инициатив: «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества Ментори», «Союз Наставников России».

Сформировалось понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование». 2023 год указом Президента РФ объявлен годом педагога и наставника.

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Вышесказанное позволяет говорить об **актуальности темы** курсовой работы.

Объект исследования – система наставничества в современной образовательной системе.

Предмет исследования – условия эффективной наставнической деятельности в профессиональном становлении молодого учителя в образовательной организации.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в изучении роли педагога-наставника в профессиональном становлении молодого педагога.

Цель обусловила следующие **задачи выпускной квалификационной работы**:

- 1) описать сущность, структуру и принципы наставничества в современной образовательной системе;
- 2) рассмотреть молодого учителя как субъекта наставнической деятельности;

3) определить критерии и уровни профессионального становления молодого учителя в системе наставничества;

4) подготовить и осуществить опытно-экспериментальную работу по развитию системы наставничества в профессиональном становлении молодого учителя.

Теоретическую основу работы составили научные труды по различным аспектам наставничества в образовании следующих авторов: Базарнова Н.Д., Безвиконная Е.В., Бобро Т.П., Богдашин А.В., Гоголев Н.В., Гомбоева И.С., Горшков Н.И., Игнатьева Е.В., Казакова Л.Н., Катунина Н.Е., Лагода К.С., Морозов А.А., Мясищева Е.Н., Сеничева Ю.А., Соина В.М., Фролова В.Н., Чуприкова Е.В., Шилова Л.Н., Яхтанигова Ж.М. и др.

Методы исследования: анализ педагогической деятельности учителя-наставника; анкетный опрос молодых учителей и наставника; количественная обработка результатов исследования.

Опытно-экспериментальная работа проведена на базе МОУ «Национальная (татарская) гимназия имени Героя Советского Союза Г.Г.Рамаева» г. Саратова.

Структура работы: выпускной квалификационной работа состоит из введения, двух разделов, включающих шесть параграфов, заключения, списка использованных источников, семи приложений.

Во введении определяется актуальность, объект, предмет, цель, гипотеза, задачи и методы исследования.

В первом разделе рассматриваются теоретические основы системы наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста в образовательной организации .

Во втором разделе описаны ход и результаты опытно-экспериментальной работы по развитию системы наставничества в профессиональном становлении молодого учителя.

В заключении приводятся выводы, сделанные в ходе исследования.

Список использованных источников включает 22 наименований книг, учебной, методической литературы, периодических изданий.

В приложениях представлены критерии и условия эффективности системы наставничества в образовательной организации, анкеты для молодых педагогов.

Основное содержание работы.

В первом разделе рассматриваются теоретические основы организации работы молодого специалиста с наставником.

Проведен теоретический анализ научно-методических источников, который засвидетельствовал существование разных подходов к пониманию сущности проблемы организации деятельности молодого специалиста в современной образовательной организации. Несмотря на существование некоторых разногласий по трактовке различными исследователями количества и названий стадий развития профессионального становления молодого учителя в системе наставничества, большинство авторов отталкиваются от единой теории, по которой молодой учитель изначально имеет элементарные проблемы и тревоги, которые необходимо решить для преодоления более сложных проблем следующего этапа. Следует отметить, что, как правило, при должной поддержке, учителя преодолевают эти стадии профессионального развития с ожидаемой последовательностью. Стимулировать прохождение через эти стадии в системе наставничества можно с помощью: реализации качественных программ подготовки учителей, предусматривающих значительную практическую подготовку; систематической и комплексной поддержки молодых учителей при вхождении в профессию, особенно непрерывной поддержки хорошо подготовленного наставника, использующего эффективные подходы; определение ожидаемых от молодого учителя результатов; процедуры оценки эффективности работы учителей.

Выделены следующие критерии профессионального становления молодого учителя в системе наставничества: познавательный, деятельностный, регулятивный, нравственно-ценностный, креативный.

Определены следующие уровни профессионального становления молодого учителя в системе наставничества: нормативный, творческий, инновационный.

Во втором подразделе провели экспериментальную работу по развитию системы наставничества профессиональной деятельности молодого специалиста, в ходе которой мы провели анкетные опросы молодых учителей и наставников, а потом ряд мероприятий в рамках наставнической деятельности с молодыми учителями в образовательной организации.

Эмпирическая база исследования- МОУ «Национальная татарская гимназия имени Героя Советского Союза Г.Г.Рамаева» г. Саратова. В исследовании приняли участие 4 молодых специалиста и их наставники данной образовательной организации.

Обеспечение качественного образования во многом зависит от эффективности организации управленческой деятельности в школе. Ключевой фигурой данного процесса выступает система наставничества, которая помогает внедрять в деятельность образовательной организации молодых специалистов.

Для оценки эффективности работы системы наставничества были проведены: анализ педагогической деятельности учителя-наставника; анкетный опрос молодых учителей; анкетный опрос наставника; количественная обработка результатов исследования.

Анкетирование молодых специалистов и наставников данной образовательной организации было направлено выявление уровня взаимодействия между субъектами системы наставничества, частоты общения и межличностными отношениями.

Анкета для молодого специалиста состояла из 30 вопросов, каждый из которых был направлен на определенный аспект профессиональной деятельности.

На формирующем этапе эксперимента проверялись условия наставнической деятельности для профессионального становления молодого педагога. Активное участие приняли молодые специалисты (1-2 года работы) и опытные наставники. Совместно мы проанализировали взаимодействие молодых специалистов с их наставниками и разработали мероприятия для повышения эффективности системы наставничества в данной образовательной организации.

Наставником был разработана программа работы с молодым специалистом.

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана с действующими нормативными правовыми актами МОУ «НТГ»; программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом работы «Школы молодого специалиста»; планом научно-методической работы; рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности; планом воспитательной работы.

На контрольном этапе мы провели повторное анкетирование молодых учителей в конце учебного года.

Эффективность деятельности молодых специалистов и наставников в образовательной организации оценивалось по тридцати показателям. Оценка производилась второй раз в год, что позволило отследить динамику успешности и эффективности произведенных мероприятий в системе наставничества.

По результатам анкетного опроса обнаружено, что все опрошенные молодые учителя находятся на высоком уровне профессионального становления, исходя из их самооценки. Ряд проведенных мероприятий позволил повысить результаты по всем показателям, что помогает сделать вывод, что работа несла информативный характер и молодые специалисты

приняли к сведению и начали применять в своей практической деятельности передовой опыт других педагогов. Активное участие молодых специалистов в различных собраниях, совещаниях, заседаниях и мероприятиях позволило им набраться опытом и познакомиться с теми методами работы и оценивания, с которыми они не были ранее знакомы.

Таким образом, можно говорить об эффективности наставнической деятельности для профессионального становления молодого педагога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В выпускной квалификационной работе изучена роль педагога-наставника в профессиональном становлении молодого педагога. Для этого описаны сущность, структура и принципы наставничества в современной образовательной системе; рассмотрен молодой учитель как субъект наставнической деятельности; определены критерии и уровни профессионального становления молодого учителя в системе наставничества; реализована опытно-экспериментальная работа по развитию системы наставничества в профессиональном становлении молодого учителя.

Наставничество не является новой концепцией, его актуальность в современной системе образования обусловлена рядом причин: неготовностью выпускников вузов к практическому решению социально-педагогических и психологических проблем с учащимися, родителями, общественностью; недостаточной ориентацией молодых учителей в учебных планах и программах; низким уровнем осведомленности молодых работников в сфере педагогических технологий; неготовностью активно участвовать в общем функционировании учебного заведения; низкой способностью молодых педагогов в формировании учебной мотивации школьников; низким уровнем знаний и практических навыков по особенностям работы с одаренными, гиперактивными учениками, детьми с ОВЗ и т.д.

На основе анализа теорий наставничества, выделены три главных составляющих:

- наставник – это человек, имеющий большой опыт и знания, чем молодой педагог;

- наставник предоставляет помощь и вводит молодого педагога в курс дела по возникающим вопросам и затруднениям, его деятельность направлена на обучение и развитие;

- между наставником и молодым учителем устанавливается определенная эмоциональная связь, уважение и доверие.

Для работы остановились на понимании наставника как высококвалифицированного, опытного педагога, оказывающего профессиональную помощь начинающему коллеге в течение первого года работы в школе, внося свой вклад в его профессиональное и личностное развитие.

Цель наставничества состоит в том, чтобы помочь начинающим учителям успешно адаптироваться к практической работе, сформировать свой правильный образ учителя, разработать свой собственный стиль преподавания, разобраться со спецификой работы в школе, научиться быстро и правильно реагировать на реальные ситуации в образовательном процессе, а также достигнуть других целей, стоящих перед молодым учителем.

Наставник в образовании рассматривается как деятельность, направленная на поддержку педагогов в работе и устранение внутренних конфликтов. Тем самым наставник создает условия необходимые для формирования у молодых педагогов готовности самостоятельно решать те или иные проблемы, возникающие в педагогической деятельности. Основная задача наставника – создать условия освоения деятельности, сочетающие психологический комфорт и развивающий дискомфорт, безопасность и определенную степень риска, необходимые для формирования самостоятельности молодого педагога.

Основа наставничества в образовании – это доверительное и взаимообогащающее общение, в этом принципиальное отличие современной модели. В системе образования наставничество рассматривается как

технология, которая помогает передавать опыт, знания и формировать необходимые компетенции и ценности в более быстром темпе. В итоге это поможет системе образования раскрыть потенциал каждого.

Учителя, вовлеченные в программы наставничества, демонстрируют на протяжении последующих этапов педагогической карьеры устойчивую положительную динамику не только профессионального, но и личностного развития, охватывающего удовлетворение психосоциальных потребностей. В процессе наставнической деятельности опытные педагоги углубляют свои знания в области образовательных технологий и инноваций, совершенствуют собственное профессиональное мастерство. Эффективное наставничество является двусторонним процессом, результат которого – взаимное обучение двух коллег, профессиональный рост и развитие профессиональной рефлексии.

Молодой учитель изначально имеет элементарные проблемы и тревоги, которые необходимо решить для преодоления более сложных проблем следующего этапа профессионального развития. Следует отметить, что, как правило, при должной поддержке, учителя преодолевают эти стадии профессионального развития с ожидаемой последовательностью.

Выделены следующие критерии профессионального становления молодого учителя в системе наставничества: познавательный, деятельностный, регулятивный, нравственно-ценностный, креативный.

Определены следующие уровни профессионального становления молодого учителя в системе наставничества: нормативный, творческий, инновационный.

Проведена опытно-экспериментальная работа по развитию системы наставничества в профессиональном становлении молодого учителя с целью определить условия наставнической деятельности, которые будут эффективны для профессионального становления молодого педагога.

По её результатам на основе положительной динамики характеристик профессионального становления молодого учителя сделан вывод об

эффективности наставнической деятельности для профессионального становления молодого педагога.