

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

44.04.01 Педагогическое образование

(код и наименование направления подготовки)

Менеджмент в образовании

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему **УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ
НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ**

Студент

Н.В. Чернышова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

д.п.н., профессор И.В. Непрокина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2021

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Теоретические подходы к проблеме профессионального становления начинающего педагога в современной школе	15
1.1 Профессиональное становление начинающего педагога в современной школе как психолого-педагогическая проблема	15
1.2 Теоретические основы управления процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе	25
1.3 Наставничество как способ управления процессом профессионального становления начинающего педагога	36
Глава 2 Экспериментальная работа по апробации организационно-педагогических условий управления процессом профессионального становления начинающего педагога	42
2.1 Выявление и оценка затруднений в работе начинающего педагога в современной школе	42
2.2 Разработка организационно-педагогических условий управления процессом профессионального становления начинающего педагога	56
2.3 Результаты экспериментальной проверки эффективности управления процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе	66
Заключение	74
Список использованной литературы	76
Приложение А Анкета начинающего педагога	80
Приложение Б Советы начинающим педагогам	81
Приложение В Памятка для молодого учителя	82
Приложение Г Памятка для педагога-наставника	83
Приложение Д Диагностическая карта «Критерии и показатели	

готовности начинающего педагога к педагогической деятельности»	84
Приложение Е Обязанности классного руководителя	85

Введение

Актуальность исследования. Большие изменения происходят в системе образования, и не заметить их невозможно. Положение России в современном политическом и экономическом мире диктует необходимость повышения качества подготовки педагогического потенциала страны. Создалась крайне большая важность в коренном совершенствовании системы образования, чтобы повысить её конкурентоспособность. Образование играет важную роль в создании мощного государственного социально-экономического строя.

Ведущая роль в педагогике принадлежит самому педагогу. Быстрый темп изменений в системе образования должен гарантировать не только его конкурентоспособность, то есть привести к новому профессиональному содержанию, но и изменить требования к его деятельности и личностным качествам.

Очень важно понимать, что стремление к всемирно значимому образованию гарантирует развития будущего человечества. Для соответствия этому, начинающий педагог должен быть мобильным и гибким во взглядах, чутко реагировать на изменение в образовательной среде, принимать во внимание особенности существующих педагогических систем, крайне быстро адаптироваться к современным требованиям профессиональной деятельности, для того, чтобы реализовать свой личный и профессиональный потенциал.

В школах нового века будут приветствоваться исключительно образованных и нравственных педагогов, умеющих найти коммуникацию в общении с различными слоями населения, лёгкими на подъём, энергичных и, легко трансформирующихся в процессе образования, обладающих высоким чувством ответственности за воспитание обучающихся, умеющих быстро и ответственно принимать решения в различных сложившихся ситуациях.

Подготовить педагога для работы в сложной ситуации с выходом на мировой уровень, возможно только проанализировав состояние различных культур, изучив уровни развития экономики различных стран, их инвестирования в область образования. Необходимо создавать такие длительные образовательные проекты, способствующие формированию профессиональных способностей современного педагога. Развивать его компетенции, соответствующие потребностям новой педагогической системе страны, и связать их с его личностными потребностями.

«В решении этой важной задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна сделать процесс профессионального становления начинающего педагога более интенсивным и формировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации»[25, 32]. «С одной стороны, такие изменения призваны повысить конкурентоспособность и престиж российского образования, а также инновационный потенциал общества с другой»[22, 34].

Теоретический анализ научно-педагогических источников свидетельствует о том, что вопрос профессионального становления начинающего педагога привлекал внимание известных педагогов ещё в XIX веке (Н.Н. Булич, Н.А. Корф, Л.Н. Модзалевский, С.А. Рачинский, Д.И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и другие ученые).

Сущность понятия «наставничество» раскрыта в трудах С.Г. Вершловского, С.Я. Батышева, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Сухобской и других ученых.

Значимость наставничества в профессиональной адаптации начинающего педагога раскрывали в своих работах Ю.В. Кричевский, О.Е. Лебедев, Ю.Л. Львова, А.А. Мезенцев, Н.В. Немова, В.А. Сухомлинский и других ученых.

Особенно интересны результаты исследования педагогического наставничества, осуществленные Т.И. Бочкаревой, И.С. Гичан,

С.Н. Иконниковой, Е.М. Павлютенковым, Н.М. Таланчуком, А.И. Ходаковым, В.М. Шепелем и других ученых.

Существенный вклад в разработку роли наставника в профессиональном становлении начинающего педагога внесли С.Н. Силина, И.Г. Столяр и другие ученые.

Наставничество, как элемент системы непрерывного педагогического образования, рассматривали О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина, Л.С. Подымова, В.А. Сластёнин и другие ученые.

Оказание помощи начинающему педагогу и создание условий для его профессионального становления освещены в работах Т.Г. Браже, В.М. Лизинского, Л.В. Масловой, И.В. Крупиной, Ю.Н. Кулюткина, А.П. Ситник, Т.В. Шадринной и других ученых.

Жизненная необходимость начинающего педагога в поддержке со стороны опытного педагога-наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность представлены в исследованиях О.А. Лапиной, Г. Льюиса, Л.А. Магальник и других ученых.

Как важно осмыслить и понять, что возрастная градация смены поколений – это необходимо для качественного функционирования любой педагогической группы, и избежать ее невозможно. В противоположном рассмотрении ситуации, отрасль не сможет существовать и развиваться без юного поколения, данном случае без начинающих педагогов. Определенно, нехватка свежих идей ощущается в современных образовательных учреждениях. Возникает проблема трансформации и обновления сферы образования начинающими педагогическими кадрами.

В современных школах средний возраст педагогического коллектива от 45 до 60 лет. Людям такого возраста сложно мгновенно менять свои навыки работы, им сложно соответствовать динамике изменений влияния из вне,

давно известно, что молодая смена более мобильна, быстрее обучается, полна инициатив и новых проектов. И она практически готова к переменам.

Актуальность исследования на социокультурном уровне, которая возникает перед школой – это часто изменяющиеся требования законных представителей детей, клиентов образования – родителей. Они не решаются отдавать детей начинающему педагогу. Всем и всегда необходим опытный специалист своего дела. Важность оценки законных представителей (родителей) для образовательной организации очень значима, поэтому, родитель – это требовательный и ключевой клиент, динамично влияющий на перемены в сфере образования, словно катализатор развития образовательной организации. Руководителю школы, принимающему решение взять на работу начинающего педагога, сразу важно заняться их профессиональным становлением: спланировать его, организовать, скорректировать и контролировать на всех этапах процесса.

Актуальность исследования на научно-методическом уровне «связана с расширением менеджерских функций руководителей образовательных учреждений, получением руководителями дополнительного экономического, управленческого образования, поиском решений проблем в профессиональном становлении начинающего педагога, особую значимость приобретают знания, полученные руководителем в области теории управления персоналом, ее практическое применение рассматривается как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития организации, а так же, разработки нового и использование проверенного методического сопровождения наставничества»[19, 31].

«Профессиональное становление начинающего педагога сложный и многогранный процесс. Этот этап является «стартовой площадкой» для дальнейшего успешного профессионального развития. От того как пройдет этот процесс, как сработает «пусковой механизм» зависит, состоится ли начинающий педагог как профессионал, останется ли он в образовании или

найдет себя в другом деле, будут ли удовлетворены ключевые клиенты образовательной организации – родители»[20, 30, 35].

Исследования в области наставничества проводятся очень часто. Значимая работа, проведённая вышеуказанными авторами, всё-таки недостаточно уделила внимание институту наставничества как целостной системе в современной научно-педагогической науке. Проведенные исследования не показали средства мониторинга и анализа, позволяющие системно оценить эффективность наставничества, не охарактеризована динамика профессионального становления молодого учителя в процессе наставнической деятельности, не указаны перспективные формы развития системы наставничества.

Предварительный анализ свидетельствует о том, что в настоящее время в теоретическом и практическом аспекте современного образования возникли объективные **противоречия** между:

- ростом уровня профессионального образования в высших учебных заведениях и падением мотивации начинающих педагогов к самообразованию и творческим победам в условиях профессиональной деятельности;
- «методической копилкой» теоретических знаний в области наставнической деятельности и неграмотной их реализацией в современной образовательной практике;
- увеличивающимся рынком образовательных услуг и малыми возможностями начинающего педагога ими воспользоваться;
- наличием разработок в научной литературе общепедагогических аспектов наставничества и недостаточной разработанностью организационно-педагогических условий их практической реализации в профессиональном становлении начинающего педагога.

Выявленные противоречия позволили сформулировать **проблему исследования**: каковы организационно-педагогические условия управления

процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе.

Цель исследования: научное обоснование и практическая разработка организационно-педагогических условий управления процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе посредством наставничества.

Объект исследования: процесс профессионального становления начинающего педагога.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия управления процессом профессионального становления начинающего педагога.

Гипотеза исследования. Управление процессом профессионального становления начинающего педагога будет эффективным, если будут разработаны следующие организационно-педагогические условия:

- выявлены проблемы и затруднения профессионального становления начинающего педагога в современной школе;
- разработаны критерии и показатели профессионального становления начинающего педагога;
- наставническая деятельность выстраивается поэтапно в соответствии с логикой профессионального становления начинающего педагога в современной школе.

В соответствии с поставленной целью исследования, определением объекта и предмета исследования, а также выдвинутой гипотезой, были сформулированы следующие **задачи исследования:**

- выявить проблемы и затруднения профессионального становления начинающего педагога в современной школе;
- определить критерии и показатели профессионального становления начинающего педагога;

– выявить и обосновать организационно-педагогические условия управления процессом профессионального становления начинающего педагога.

– разработать и апробировать наставничество как фактор управления процессом профессионального становления начинающего педагога.

Для решения поставленных задач используются следующие **методы**

исследования:

– теоретические: анализ методической литературы, обобщение мирового опыта и массовой практики, системный анализ, контент-анализ научно-методических источников, блогов, чатов, форумов, по теме исследования;

– эмпирические: беседа, наблюдение, опросники – анкеты начинающих педагогов, руководителей школ, учащихся, родителей; констатирующий, формирующий и контрольный эксперименты;

– методы обработки результатов: количественный и качественный анализы результатов.

Теоретико-методологической основой исследования являются:

– теории и теоретические изыскания в области непрерывного профессионального образования (С.Я. Батышев, А.П. Беляева, Ю.А. Кустов, М.И. Махмутов, Н.Ф. Талызина и другие ученые);

– концепции и идеи педагогического проектирования (В.С. Безрукова, В.В. Краевский, Ю.К. Чернова и другие ученые);

– исследования, посвященные изучению процесса профессионального становления начинающего педагога (О.А. Абдуллиной, Л.Г. Борисовой, С.Г. Вершловского, Н.В. Кузьминой, Л.Н. Лесохиной, А.К. Марковой и другие ученые);

– идеи отечественных педагогов-психологов о ведущей роли наставничества в формировании специалиста (Б.Д. Эльконин, В.А. Слободчиков и другие ученые).

Экспериментальная база исследования. Исследование проводилось на базе МБУ «Лицей № 67», МБУ «Лицей № 76», МБУ «Школа № 59». В исследовании принимали участие 15 начинающих педагогов.

Основные этапы исследования:

На первом этапе (сентябрь 2019 г. – март 2020 г.) проводился теоретический анализ психолого-педагогической, философской литературы по проблеме исследования и ее обобщение; постановка целей и задач формирования рабочей гипотезы исследования.

На втором этапе (март 2020 г. – май 2020 г.) проводился констатирующий эксперимент, выделялись критерии, показатели и уровни наставничества у педагогов в школе.

На третьем этапе (сентябрь 2020 г. – май 2021 г.) осуществлялся формирующий эксперимент, заключающийся в разработке и апробации организационно-педагогических условий управления процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе, а также контрольный срез, анализ и обобщение результатов проведенного исследования, оформление материалов диссертационного исследования.

Достоверность и обоснованность основных положений и выводов исследования базируется на теоретических идеях психологии, философии, педагогики и комплексным характером используемых методов исследования, адекватных целям и задачам научного поиска; объективностью способов оценки полученных экспериментальных данных.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

- разработаны критерии профессионального становления начинающего педагога – адаптация, успешность, готовность к саморазвитию;
- разработано и апробировано наставничество как фактор управления процессом профессионального становления начинающего педагога;

- обоснованы и экспериментально проверены организационно-педагогические условия управления процессом профессионального становления начинающего педагога.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что разработанная система наставничества как фактор управления процессом профессионального становления начинающего педагога вносит существенный вклад в развитие педагогической науки.

Практическая значимость исследования складывается из представленных ниже материалов апробированных и часто используемых на практике:

- методические советы и рекомендации педагогам: по разработке этапов взаимодействия; по выделению взаимообусловленных компонентов наставничества; по составлению конкретного плана работы наставника с начинающим педагогом;
- групповые занятия: консультации; семинары; тренинги;
- положение о наставничестве;
- положение о Школе наставничества;
- памятки педагогу-наставнику и начинающему педагогу;
- советы начинающему педагогу.

Достоверность результатов исследования обеспечена:

- обоснованностью исходных теоретических положений;
- использованием современных достижений науки;
- применением комплекса методов исследования, адекватных его предмету, объекту, цели, задачам исследования.

Личное участие автора в исследовании и получении научных результатов выражается в выявлении теоретического состояния проблемы; в выделении проблемы и определения содержания работы, а также в разработке и апробации методических материалов по наставничеству.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Основные выводы по диссертационному исследованию:

- обсуждались на заседании кафедры «Дошкольная педагогика, прикладная психология» Тольяттинского государственного университета,
- освещались на научно-исследовательских семинарах, на Всероссийской научно-практической конференции;
- выводы представлены в отчетах по научно-исследовательской работе в семестрах;
- по теме диссертации опубликовано 4 статьи.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Критерии профессионального становления начинающего педагога:

адаптация, успешность, готовность к саморазвитию:

- адаптация педагога включает в себя изучение и освоение педагогом навыков проведения образовательного процесса, допустимых норм и правил поведения, взаимодействия с коллегами по работе, администрацией, учениками и их родителями (законными представителями);
- успешность педагога – это наличие постоянных высоких результатов педагогической деятельности такие как: авторитет среди учеников, их родителей и коллег; это успешное наставничество и опережающий инновационный и конкурирующий характер труда;
- готовность к саморазвитию начинающего педагога является одним из критериев наставничества, который находится в единой связке с адаптацией и успешностью. Уверенный в верном выборе профессии и в своих силах начинающий педагог продолжает путь развития не только под руководством наставников, но и самостоятельно изучает методики, использует их на практике.

2. Управление процессом профессионального становления начинающего педагога – это создание таких условий, которые способствуют его развитию, уменьшают степень негативных

последствий, преодолевается недостаток знаний и умений, закрепляются профессиональные навыки, удовлетворяются факторы потребности. Основные задачи управления профессиональным становлением начинающего педагога – облегчение сложностей, которые могут возникнуть при адаптации начинающего педагога к новым условиям работы и собственной внутренней трансформации, создание таких условий, которые будут формировать его саморазвитие.

3. Наставничество как фактор управления процессом профессионального становления начинающего педагога представляет собой разновидность индивидуальной работы с педагогическими работниками, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Она выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления начинающего педагога в сфере самообразования.

Структура магистерской диссертации.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, содержит 8 таблиц, 5 рисунков, список используемой литературы (35 источников), 6 приложений. Основной текст работы изложен на 85 страницах.

Глава 1 Теоретические подходы к проблеме профессионального становления начинающего педагога в современной школе

1.1 Профессиональное становление начинающего педагога в современной школе как психолого-педагогическая проблема

Чтобы раскрыть суть данного параграфа, необходимо рассмотреть разные варианты раскрытия категорий «начинающий педагог», «становление», «профессиональное становление», «наставник», «институт наставничества». Нужно разобраться, а что же такое «современная школа» и определить категорию «профессиональное становление» в рамках исследования.

Каждый, кто начинает свой путь в профессию, испытывает трудности из-за малого опыта и навыков, которые так необходимы. «Появление» педагога происходит ещё труднее и сложнее, чем «рождение» человека в любой другой профессии. Очевиден факт того, что наличие педагогического образования – не гарантирует успеха начинающего педагога. Педагог – чаще всего не профессия, это состояние души. Современный ритм развития педагогики диктует педагогу необходимость непрерывного профессионального развития, творческого роста в работе и самоотдачи.

Таким образом, современный педагог обладает профессиональными педагогическими компетенциями, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Важная роль отдана личностным качествам педагога: его педагогическая позиция, любовь к жизни, отношение к коллегам, воспитанникам и людям вообще. Все эти профессиональные навыки и черты характера мы можем увидеть у опытного педагога с многолетним стажем работы. А что присуще педагогу-новичку, недавно или давно получившему педагогическое образование, или, наоборот, не имеющему его?

Итак, «начинающего педагога» мы охарактеризуем, как молодого преподавателя, сталкивающегося с определенными трудностями в работе. Например, неумение точно рассчитать время различных заданий на уроке, логично выстраивать последовательность этапов урока, сложности при объяснении нового материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, трудности при объединении детей для работы в группах, проблемы с созданием эмоциональной среды в коллективе детей – вот, далеко не полный список неудач, которые могут настичь педагога-новичка.

Многих начинающих педагогов преследует чувство тревоги и неуверенности в своих действиях, которое приводит ко многим ошибкам на практике. Именно, отсутствие навыка общения с детьми и практических наработок приводит к самому большому числу трудностей на этапе адаптации и своего педагогического становления.

Начинающий педагог должен стать «одним из своих» среди коллег, настроить доверительное взаимодействие с учениками, научиться грамотно передавать информацию и мотивировать учеников на своих занятиях. Ему необходимо выбрать свою собственную манеру общения с учениками, коллегами и администрацией школы. Для педагога-новичка это новая часть профессиональной жизни – ответственность за качество своей работы, хороший результат, который ожидают коллеги, ученики и требовательные родители.

В профессиональной карьере педагога первые годы его работы – этап его профессионального становления и роста, это очень важный период. В это время формируются его позиции в окружающей и профессиональной среде. Важное время, когда закладывается фундамент успешности его будущей педагогической карьеры.

Значение термина «становление» больше философское, чем педагогическое. Планировать процесс профессионального становления

начинающего педагога нельзя без сравнительного анализа термина «становление», который занимал интересы учёных разных времён и народов.

В древности мыслители принимали «становление», как начало, словно стартовую точку появления различных вещей и событий. Оно является началом всего последующего развития, но не имеет определенного конечного результата. Это метафора начала, появления и существования любых событий и явлений.

В современной научной трактовке «становление» – это категория, показывающая перемены, превращения, их переход в другое.

«Становление» раскрывается в нескольких значениях:

- как синоним значения категории «развитие»;
- как характеристика процесса возникновения на их основе чего-либо нового;
- как характеристика градации и изменения, затем его закрепления и превращение в единую развитую систему. Иногда понятие «становление» используют, подменяя термины рост или формирование, особенно, если речь идёт о становлении или росте личностных качеств начинающего педагога.

Становление педагога рассматривается как временной период, когда педагог формирует свои умения и навыки, но они еще не сформированы, неидеальны, ещё не завершён процесс совершенствования и развития.

Профессиональное становление педагога – это львиная доля его деятельности, занимающая период с начала формирования профессиональных навыков до завершения профессионального пути.

Сущность категории «профессиональное становление», как и категории «становление», сопоставима с понятиями «формирование» и «развитие». В период профессионального становления педагога идёт трансформация содержания его личности, в соответствии с требованиями профессиональных компетенций.

Содержание профессионального педагогического становления синонимично течению процесса развития педагога от возникновения профессиональных намерений до высот самореализации в профессиональной деятельности.

Исследователи выстраивают цепочку профессионального становления начинающего педагога: накопление практического опыта – приобретение навыков – приобретение собственного профессионального педагогического мастерства. Тандем знаний и опыта являются гарантом формирования профессионализма в любой сфере деятельности.

Профессиональное становление педагога влечёт последовательные изменения различных сфер жизни, трудовой и личной. Изменяется уровень развития операционно-технической базы, изменяются потребности и мотивации, повышается уровень самооценки, появляется всё большее стремление к саморазвитию, а у кого-то появляется желание транслировать свой опыт и разработки.

Можно смело утверждать, что процесс профессионального становления педагога бесконечен, интересен и очень важен, как для него самого, так и для тех, кто связан с педагогикой. Это важный процесс личностного роста.

Вернёмся к нашему понятию «начинающий педагог». Такому специалисту необходима постоянная помощь коллег. Неопытным педагогам было бы проще начинать свою профессиональную деятельность, если бы опытное поколение преподавателей легко делилось своими наработками и секретами, а они при этом старались бы его принять. Появляется для рассмотрения новая категория «наставник».

Наставник, помощник, учитель – человек, без помощи которого нам сложно осваивать новое. Наши мамы – это первые наши наставники. Но приходит время, и мы покидаем стены домашнего очага. Нас встречает мир нового и неизведанного. Мы приходим в профессиональную педагогическую деятельность, где нам тоже нужна надёжная рука помощника, наставника.

Роли педагога-наставника в адаптации молодого учителя в профессиональной педагогической деятельности, его взаимопомощи в повышении квалификации посвящено много научных работ, проведено много исследований, создано огромное множество рекомендаций и методик.

Современным образовательным учреждениям, работающим по новым профессиональным стандартам нужен профессионально – компетентный, грамотный учитель, способный к реализации инновационных технологий, обладающий современными навыками обучения и воспитания детей. На практике оказывается, что даже при высшем уровне подготовленности к педагогической работе профессиональная адаптация начинающего педагога часто проходит со сложностями.

В мире нет человека, кто не знаком с таким понятием, как наставничество.

«Ставить на путь истинный», «дать наставления» – вот она суть наставничества, направить на верный путь саморазвития, обучить в ходе сотрудничества своим навыкам, привить любовь к профессии, помочь добраться до истинного назначения педагога. Но это лишь одна сторона такого творческого сотрудничества. Это то основное, что может получить начинающий педагог.

Педагог-наставник, создание системы института наставничества должен рассматривать, как один из вариантов повышения своей профессиональной квалификации, как источник своего собственного новаторства, накопления собственного опыта трудовой деятельности, как возможность транслирования своей «методической копилки», и, как следствие, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

В момент становления любой системы возникают разные препятствия.

Для того, чтобы «начать развиваться, система должна появиться, пройти период становления, а затем пойти путём развития. Проводя анализ составляющих компонентов личности начинающего педагога, обладающего

некоторой системой профессиональных знаний, умений»[27], пока не перешедших в систему профессиональных педагогических навыков, требуется подумать и решить, каким личностным смыслом наполнить их, и чем наполнен период профессионального становления под контролем наставника. Отсюда возникает необходимость разобрать категорию «института наставничества», как систему профессиональной адаптации начинающего педагога и передачи опыта ему от более опытных коллег.

К сожалению, не многие педагоги хотят быть наставниками. Кому хочется в силу своей загруженности на работе заниматься ещё и обучением молодого коллеги? Пройти с ним весь период его адаптации, поддерживать его, помогать с проведением занятий – это большое и ответственное дело.

Каким мы можем себе представить наставника – это наше предположение и желания. А каким он должен быть на самом деле?

Мы точно понимаем, что наставнику необходимо чётко представлять цели своего планируемого наставнического труда, изучить требования и запросы школы, и опыт коллег в этом виде деятельности. На основе этого анализа ему необходимо разработать, а затем и использовать адаптированную программу профессиональной педагогической помощи начинающему педагогу, с учетом его личных индивидуальных особенностей, степени профессионализма и навыков общения. Для положительной динамики работы важно выстроить позитивный климат общения с учащимися, предложить доступные и приемлемые начинающему педагогу формы и методы взаимодействия. Для этого сначала необходимо провести диагностику, понаблюдать за работой подопечного педагога, провести анализ, выстроить индивидуальный план его профессионального развития, и проводить регулярный контроль над процессом профессионального становления начинающего педагога.

Наставнику необходимо знать, что он несёт административную и моральную ответственность перед администрацией образовательного учреждения.

При отсутствии в школьной организации системы наставничества, необходимо с особой долей ответственности подойти к назначению наставников. Рассмотреть подходящие кандидатуры с позиции педагогической целесообразности. Выделяют разные виды назначения наставников – обязательное и добровольное.

«Должностные обязанности назначенного приказом наставника, определяются целями развития и требованиями образовательного учреждения. Наставники такого типа должны быть заранее подготовленными к этой деятельности педагогами. Они поддерживают цели и задачи своего образовательного учреждения, проводят свою работу систематично, по плану, ведут отчетность, анализируют и контролируют педагогическую деятельность начинающего педагога»[3, 2335].

Чаще всего приказом педагогов-наставников назначает администрация школы. Хороший школьный психолог может помочь в этом. Его советы помогут правильно сформировать пару «наставник – начинающий педагог» на основе их психологической совместимости. Можно провести анкетирование, беседу или тест. Хорошо бы узнать и мнение начинающего педагога. Ведь возможная близость территориального проживания или общие интересы и хобби могут располагать к общению, улучшат возможность по обмену опыта и вызовут большее доверие.

Ознакомившись с большим количеством понятий о профессиональном становлении начинающего педагога, мы «отправляемся с ним в «современную школу». Чем школа «прежняя» отличается от «современной»?

«Современная», «в ногу со временем», «своевременная», то есть самая нужная школа. Наполненность источниками знаний у неё может быть та же самая, «новое колесо» не так часто изобретается, историю и поэзию классиков не перепишешь, математические и физические открытия нужно ещё суметь опровергнуть. А вот способы передачи этих знаний, развитие мотивации у современных учеников – это удел «новой современной школы».

В ней целью образования должно стать воспитание субъекта культуры, деятельностной личности, творческого человека, где личность будет формироваться через знания, компетенции, смыслы, размышления, идеи. Ученик должен быть сам заинтересован в своём саморазвитии, а не учитель или родители его должны всё время в этом убеждать. Все обучение должно строиться не на клиповом стандарте преподавания, чтобы избежать простого накопления несвязанной информации.

Вследствие этого, можно выделить психолого-педагогические проблемы взаимоотношений участников процесса обучения.

Педагоги «старой школы» сейчас меньше знают, чем может узнать ученик из источников посредством интернета. Ни один учитель не может дать всей информации, сколько её есть во всемирной паутине. Но это совсем не означает, что школа больше не нужна. Даже ещё больше стала нужна, чтобы упорядочить хаотичную информацию, чтобы научить выбирать и оставлять самую нужную, чтобы быть компетентными в использовании приобретённых знаний.

Процесс профессионального становления начинающего педагога в современной школе является сложным и многосторонним. «Необходимо выявить факторы, влияющие на этот процесс становления, так как их познание служит обязательным условием для управления ими.

По определению, факторы профессионального становления педагога – это совокупность существующих условий и обстоятельств, которые оказывают влияние на протекание этого процесса, ускоряя или, наоборот, тормозя его.

Главный смысл категории «фактор» заключается в том, что он обозначает движущую силу заданного процесса становления. Таким образом, при реализации конкретных факторов в конкретном процессе должна существовать определённая закономерность изменения роста и содержания деятельности, то есть её результатов.

Факторы, влияющие на профессиональное становление начинающего педагога, включают наличие разных условий, существующих в рамках всего общества, отдельного образовательного учреждения, а также личных качеств самого человека»[13, 16].

«Общие (макрофакторы) – факторы макросреды, содержание которых зависит от экономики, политики, духовного развития общества.

Особенные (мезофакторы) – специфические особенности развития населения местной территории, деятельность различных местных органов управления, особенности структуры города, уровень сферы быта.

Единичные (микрофакторы) – факторы, обусловленные особенностями личного характера педагога, его способности, интересы, мотивы, потребности, образование, профессиональные знания и умения и другие»[30].

Личностный рост педагога зависит не только от субъективных, но и целого набора объективных факторов: нормами, принятыми в социуме, диктующими комплекс требований к его поведению, его положением в системе различных отношений и так далее. Любой этап развития жизни сильно изменяет содержание этих факторов, их восприятие и, тем самым, вносит свои изменения в ход события становления. В результате личностные и профессиональные стороны жизни соединяются, либо, дополняя друг друга, либо противостоят и мешают развитию.

Исходя из этого, проведя анализ влияния объективных и субъективных факторов непосредственно на профессиональное становление начинающего педагога, можно считать, что этот процесс усложняют профессиональные (от сложностей в общении с учащимися до поиска общего языка с коллегами и администрацией) и социально-экономические (бытовые сложности, маленькая зарплата и так далее) факторы. Отрицательное воздействие социально-экономических факторов может компенсировать дополнительными мерами (дотациями, льготами, материальной помощью и так далее).

Вместе с факторами, определяющими характер протекания процесса профессионального становления, имеют место и особенные, связанные со специфичностью педагогической профессии.

Проведенный анализ влияния личностных факторов на профессиональное становление начинающего педагога, можно выделить еще некоторые внутренние факторы.

Наиважнейший фактор способа вхождения в профессию, от которого зависит начало профессиональной деятельности педагога. Его осознанность или просто сложившиеся стечения обстоятельства ввели человека в профессию.

Это личностные особенности и наличие желания развиваться. Мы все творцы собственной жизни, поэтому должны проявлять активность, в данном случае в саморазвитии. Очень важно уметь ставить цель, предвидеть результат деятельности и регулировать её интенсивность.

Фактор внутренней сути самой профессиональной деятельности, который позволяет развивать определённые личностные качества как профессионально значимые, необходимые и обязательные.

Очень важен так же фактор стажа, годы пребывания в профессиональной деятельности, величина которого не всегда является объективным показателем успешности профессионального становления. Часто наблюдается тенденция, когда педагог с многолетним стажем перестаёт развиваться, использует только наработанный, зачастую уже «отработанным» материалом, мало соответствующим новым педагогическим требованиям. Это приводит к авторитаризму и нежеланию стремиться к новому опыту». Педагог теряет свою профессиональную компетентность.

«Таким образом, профессиональное становление педагога рассматривается в личностном и профессиональном контексте, как непрерывный процесс прогрессивного развития личности; создание важных отношений с социумом; процесс постепенного избавления от противоречий между социально-профессиональными требованиями, направляемыми к

личности и его желаниями и возможностями; создание профессиональной мотивации, развитие профессиональной компетентности, готовности к саморазвитию»[2, 29].

Профессиональным педагогическим становлением начинающего педагога является начало этапа профессионального педагогического развития педагога-новичка. Доказательством его наличия будут являться его умения самостоятельно принимать решения, какими способами и с помощью каких организационно-педагогических условий он будет способен решать те или иные задачи по организации учебной деятельности учащихся в изменяющихся педагогических условиях. Еще одним важным показателем является его активная готовность к саморазвитию.

Считается, что процесс профессионального становления начинающего педагога длится 3 года.

1.2 Теоретические основы управления процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе

Любая школа, как педагогическая организация – многогранный механизм, у которого есть свой имидж (как внешний, зависящий от материально-технического оснащения, так и внутренний, наличие различных достижений в образовании), своя культура, традиции, система воспитания. Эти компоненты развиваются при эффективном и грамотном использовании всех возможностей. Их задача отвечать требованиям общества и внутренним запросам школы. Если они выполняют и решают поставленные задачи и цели, то идет планомерное развитие. Если не отвечают запросам общества, то идет процесс разрушения системы. Для того, чтобы школа могла добиться своих целей, ее задачи должны быть всегда легко корректируемыми.

Сущность и содержание процесса управления проявляется в его функциях.

Управление – это процесс целенаправленного влияния на систему для достижения поставленных целей.

Теория управления – понятийный аппарат, методы и приемы, позволяющие создавать и выполнять самые лучшие и приемлемые управленческие решения.

Наложим эти определения на процесс становления начинающего педагога.

Основные понятия теории управления – объект и субъект управления – соответственно то, кем управляют (начинающий педагог) и тот, кто управляет (наставник). Взаимодействие новичка и наставника составляет сущность процесса управления становлением начинающего педагога и осуществляется посредством принятия и выполнения управленческих решений.

Одна из самых главных составляющая при взаимодействии объекта и субъекта управления – наличие обратной связи. Она обеспечивает получение -данных о результатах процесса становления, которые могут быть использованы для корректировки отклонений от намеченного плана профессионального развития начинающего педагога.

Процесс управления – целостная и непрерывающаяся последовательность целенаправленных решений управленческого аппарата на объект управления для достижения целей управления.

Функции, наполняющие процесс управления:

- прогнозирование и планирование;
- мотивация;
- реализация;
- координация;
- контроль.

Состояние теории управления в современном мире – это системный подход к управлению, то есть в нашем случае это подход, учитывающий всю

сложность профессионального становления педагога, возникающих в педагогических системах на современном этапе развития школы.

«Понятия «управление» и «менеджмент» синонимичны, им присущи схожие определения:

- это умение достигать поставленные цели и решать задачи, используя труд и возможности других людей;
- это эффективное использование и координация материальных ресурсов, для достижения заданных целей с максимальной эффективностью;
- это процесс соединения человеческих, материальных и экономических ресурсов для достижения целей организации;
- это процесс целенаправленного воздействия наставника на начинающего педагога для его профессионального роста и становления»[5, 28].

Под «управлением» понимается процесс организации, планирования, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей института наставничества. Рассмотрим эти функции более подробно.

«С помощью функции планирования определяются цели деятельности наставника и всего педагогического коллектива, организация, средства и наиболее эффективные методы для достижения профессионального становления начинающего педагога.

Мотивация – это творческий процесс, вызывающий у других людей желание к деятельности необходимые для достижения целей организации в становлении начинающего педагога.

Наставник, выполняя эту функцию, создает все условия для проявления людьми их способностей и их профессионального развития.

Процесс мотивации предполагает создание для сотрудников возможности удовлетворения их потребностей при условии надлежащего

выполнения ими своих обязанностей. Прежде чем мотивировать сотрудника, необходимо выяснить его реальные потребности.

Организация процесса становления – эта функция управления формирует структуру наставничества и обеспечивает ее персоналом, ресурсами. Создаются условия для достижения целей организации.

Организационная функция управления требует проработки следующих элементов: закрепление за разными структурами своих функций, профессиональная разработка становления, проработка технологии процесса управления, информационное обеспечение педагогического становления новичка-педагога»[6, 28].

«Функция контроля предполагает оценку и анализ эффективности результатов деятельности системы наставничества. Процесс контроля включает установление критериев, анализ планируемых результатов с полученными. При необходимости проводится изменения целей и задач или механизмов их достижения. Функция контроля позволяет связать все функции управления процессом профессионального становления начинающего педагога, направлять деятельность педагогического коллектива в соответствии с поставленными целями, своевременно редактировать неверные шаги.

Координация, регулирование – необходимые условия для согласованной работы в процессе осуществления функций управления.

Таким образом, в контексте нашего исследования, под «управлением» будем понимать – ориентированное воздействие субъекта управления (наставника) на объект (начинающий педагог) через общий процесс планирования, организации, мотивации и контроля. Объединение всех функций управления достигается за счет регулирования функций управления.

Управление процессом профессионального становления начинающего педагога – это влияние на факторы, которые ведут его к развитию, уменьшают погрешность негативных последствий, преодолевается

недостаток знаний и умений, закрепляются профессиональные навыки, удовлетворяются факторы потребности.

Основные задачи управления профессиональным становлением начинающего педагога – уменьшение сложностей и преград, которые могут возникнуть при адаптации начинающего педагога к новым условиям работы и собственной внутренней трансформации, создание таких условий, которые будут формировать его саморазвитие»[11].

«Многообразие видов менеджмента (управления) включает специальные области управленческой деятельности, связанные с решением определенных задач управления. Одним из видов менеджмента является персональный менеджмент или управление персоналом. Под персоналом организации будем понимать совокупность всех работников (трудовой коллектив), занятых трудовой деятельностью»[8, 9].

Управление становлением начинающего педагога строится на принципах:

- человек – база культуры любой организации. Давая педагогу главную роль для внесения изменений в педагогическом коллективе, он становится движущей силой этих изменений;
- менеджмент разный для всех уровней: высшее (руководство), среднее звено (заместители), нижнее звено (коллектив);
- эффективность становления рассматривается, как критерий успешности управления;
- взаимоотношения как критерии успешности организации становления начинающего педагога основываются на хороших психологических отношениях в коллективе и между самим педагогом и наставником;
- дружная команда – как критерий успешности управления становлением начинающего педагога. Все члены коллектива ответственны как за успех, так и за неудачи организации;

– обучение (развитие) – как необходимая часть развития системы наставничества.

«Вышеизложенные принципы положены в основу управления процессом профессионального становления начинающего педагога.

Важным принципом управления персоналом является ориентация на клиента, как внешнего, так и внутреннего.

Термин «клиентоориентированность» становится популярным среди всех организаций, как педагогического направления, так и экономических сфер деятельности. Клиентоориентированный специалист – одна из основных профессиональных компетенций и свойств личности»[10, 14].

Начинающий педагог должен понимать, каким его хотят видеть в обществе коллег, обучающихся и родителей. Каковы профессиональные компетенции должны быть ему присущи.

Современный педагог должен отличаться от прежнего учителя высокой креативностью, должен активно созидать и преобразовывать свою деятельность под влиянием постоянных преобразований и новшеств в педагогическом мире, иметь технологическую и информационную подготовленность.

Современный педагог должен:

- создавать организационно-педагогические условия для достойной деятельности, для позитивной и устойчивой мотивации обучающихся;
- заниматься саморазвитием, самообразованием, обладать навыками анализа информации с помощью современных ИК технологий;
- разрабатывать собственные авторские методические и учебные программы;
- иметь опыт работы или возможность адаптироваться для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов;
- организовывать и регулярно проводить проектную деятельность учеников, сопровождать выполнение ими своего индивидуального проекта;

– использовать возможности информационно-коммуникационных технологий для реализации дистанционного образования, уметь работать с текстовыми редакторами и мультимедийным оборудованием.

Виды компетенций современного педагога, к которым необходимо стремиться начинающим педагогическим работникам.

Предметная компетенция: знать предмет и методологически уметь его преподавать.

Общепедагогическая компетенция: теоретические знания в области психологии, педагогики и физиологии развивающейся личности.

Коммуникативная компетенция: умение эффективно и комфортно общаться в коллективе.

Управленческая компетенция: владение управленческими технологиями, умение ставить цели, планировать свою деятельность, организовывать свою работу, проводить анализ своих достижений, корректировать свою работу.

Инновационная компетентность: возможность запланировать, организовать и внедрить педагогический замысел или эксперимент.

Информационно–коммуникативная компетенция: владеть навыками пользования современными компьютерным и мультимедийным оборудованием.

Прохождение педагогической практики должно осуществляться в целях формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков работников образования, полученных ими в результате теоретической подготовки в ВУЗах. Также необходимо изучении уже имеющихся педагогических и методических разработок, приобретении профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Длительность педпрактики бывает разной, исходя из её целей и по согласованию с руководителем организации или учреждения, где она проводится.

На смену периода адаптации и привыкания, приходит период принятия профессии. На этом этапе вхождения в профессию проявляется готовность начинающего педагога принимать самостоятельные решения в своей деятельности, проявлять инициативу в саморазвитии.

Единая система приемов руководства требуется для управления процессом профессионального становления начинающего педагога, она обеспечит успех процесса профессионального становления.

Положительная динамика развития профессионального становления начинающего педагога находится в зависимости от грамотных действий управления процессом профессионального становления, от престижности профессии, степени заинтересованности начинающего педагога, от гибкости системы наставничества в школе, от располагающей психологической атмосферы в педагогическом коллективе, от собственных личностных качеств объекта наставничества, его желанием работать, только комплекс этих мероприятий обеспечивает возможность овладения всеми навыками профессии и осуществление компетентной профессиональной деятельности.

Психологическая поддержка необходима на всем этапе профессионального становления начинающего педагога. В этот период обостряется накал общения у объекта и субъекта наставничества, а это может сказываться на общем климате общения с учениками и родителями.

«Трудности связаны с привыканием к новым требованиям в профессиональной деятельности, «разношёрстности» психологического окружения участников педагогического общения, сложно перенимать чужой опыт, когда уверен, что уже владеешь собственными навыками. Трудности принятия новой социальной роли, вхождение в новое пространство социальных контактов»[12, 15]. Начинающие педагоги погружаются в семейные отношения учеников, пропускают через собственные ощущения

чужие жизни, накладывают собственные взгляды на их события и становятся заложниками ненужных им тревог.

В этом случае крайне необходима роль наставника, который имея возможность и опыт управления процессом становления начинающего педагога, объяснит и научит не только методическим разработкам, но и психологическим приемам в общении с новыми людьми в появившемся окружении.

Трудности обуславливаются и особенностями складывающегося у педагога-новичка педагогического контакта с коллегами. Замкнутость, проявление недоверия или боязни быть осужденным, наоборот, возможная агрессивность, ограничивает полный и продуктивный обмен опытом.

У начинающего педагога со временем вырабатывается свой собственный стиль общения со всеми: с учениками, с их родителями, с коллегами, с администрацией. Кто-то активно начинает участие в дистанционных образовательных мероприятиях, отправляя лишь заполненные документы и отчеты о проведенной работе, а кому-то проще объяснить и показать собственным примером на открытом уроке свои наработки и навыки.

Управления процессом профессионального становления начинающего педагога требует наличия определенных личностных качеств человека. Необходимо заранее понимать, в какую педагогическую организацию устраиваться на работу, какой уровень требований предусматривает новая должность.

Размышляя об уникальности процесса управления развитием педагогического коллектива, его становлением и развитием в образовательном учреждении, нужно учитывать его особенности. В данной системе часто встречаются уникальные, присущие только системе образования, методы и способы: курсы повышения квалификации по чекам, система наставничества, организация методических объединений, творческих

групп и кафедр, подготовка собственных кадров на замещение руководящих должностей.

Уникальным методом развития и адаптации для начинающих педагогов может выступать индивидуальная работа с психологом по обсуждению возникающих профессиональных затруднений и выходу их них.

Организация обучения внутри коллектива является одним из наиболее важных методов управления развитием педагогического персонала образовательного учреждения. Оно ведет к сплочению коллектива в достижении общих целей, что является залогом успеха всей команды.

Обучение – это процесс, который непрерывно создает передачу новых профессиональных знаний и навыков педагогами организации с целью закрепления имеющихся знаний, умений и навыков начинающего педагога и теми, которыми он должен владеть согласно требованиям предполагаемой работы в настоящий момент, в ближайшем будущем или для компетентностного роста.

Изучение профессионального стандарта важная часть работы теории управления процессом становления начинающего педагога. В нём прописаны все необходимые компетенции педагога. Но по некоторым пунктам всегда остаются вопросы. Не все школы укомплектованы современными техническими средствами, а, следовательно, педагог не может овладеть навыками работы с ними. Неполная укомплектованность педагогических кадров тоже влечёт повышенную нагрузку работающего персонала, что мешает более глубокой проработке собственных навыков и компетенций.

Вспомним, что одной из важнейших задач, ставящих перед собой любой руководитель школы, не просто привлечение начинающих педагогов, но и удержание их в педагогическом учреждении. Если вовремя не оказать помощь и не поддержать начинающего педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то очень скоро могут появиться разного рода проблемы, которые уже описаны выше.

Важная задача в управлении становления начинающего педагога в современной школе – это не только психологическая, но и методическая помощь.

Работа с наставниками, опытными коллегами хороша, если оставляет после себя методическую базу работы.

На первом этапе работы методическая помощь может организовываться в форме подготовки и проведению совместных и индивидуальных занятий с учащимися.

Предоставляется необходимая наглядно-дидактическая база и интерактивные приложения. На первых порах требуется помощь при подборе тем для родительских собраний, обязательно присутствие представителей администрации и наставника.

Для повышения собственной квалификации и роста профессионализма начинающие педагоги посещают школьные и городские методические объединения, городские семинары и конференции.

Методическое сопровождение процесса профессионального становления начинающих педагогов – это специально составленное систематическое взаимодействие, согласно определенному планированию, нацеленное на поддержку начинающего педагога при выборе дидактических решений различных проблем, которые появляются в педагогической деятельности, с учетом уже сложившегося его профессионального и жизненного опыта.

В базовую часть сопровождения педагога необходимо включить два компонента:

- методическое обеспечение педагога в период его профессионального становления;
- создание плодотворной комфортной зоны профессионального развития.

Стартовый компонент методической поддержки включает саму педагогическую среду, в которую он попал. Он видит яркие примеры

профессиональной компетентности у коллег, что способствует постоянному собственному развитию. Важно ознакомиться с традициями учебного заведения, особенностями самого учебного процесса. Устав школы, права и обязанности, должностные инструкции, план эвакуационного выхода – это важные документы для погружения в полноценную работу.

Второй компонент в работе с начинающим педагогом – это этап его обучения в процессе самой работы. Заместители директора учебного заведения или наставники на этом этапе посещают урочные и внеурочные занятия.

Анализ первого урока, а затем анализ сложившейся системы занятий даёт общую картину понимания работы педагога-новичка. На её основе для него создают индивидуальные рекомендации, дающие направления его профессиональной деятельности. Это является гарантом персонального роста педагога, проходящим с учетом его психологических качеств, уровня развития и педагогическим опытом.

1.3 Наставничество как способ управления процессом профессионального становления начинающего педагога

В настоящее время педагогическая наука постоянно изменяется, доводится до совершенства, становится более мобильной и доступной, старается соответствовать запросам и новым требованиям современного общества.

Неизменным остаётся только основное содержимое: передача знаний, опыта и придание уверенности в себе, чтобы стать настоящим педагогом профессионалом очень часто требуется квалифицированная помощь непосредственно на практике. Большая роль в этом отводится в этом комплексу мер поддержки начинающих педагогов – институту наставничества.

«Наставничество – разновидность индивидуальной работы с педагогическими работниками, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности начинающего педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я-концепции». Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий начинающего педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений начинающего педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей»[17, 18].

Начинающего педагога, наставнику необходимо заинтересовать и нацелить на этап самосовершенствования и личностной самореализации. Методическая группа по наставничеству в общеобразовательной школе уделяющая большое внимание этой работе, имеет больше шансов быстро и качественно решать задачи профессионального становления начинающих педагогов в современной школе. Они смогут раньше подключаться к различным педагогическим проектам, им легче будет увидеть результаты своего профессионального педагогического развития, учиться самоанализу своего развития, просить конкретную помощь, повышать свою профессиональную компетентность.

Изучение науки педагогики показывает, что профессиональное становление педагога очень зависит от культуры профессионально-личностного самоопределения, которое позволяет осуществлять выбор и быть мобильным в ходе изменений профессионального роста.

Основными ведущими качествами начинающего педагога, наряду с обычными профессиональными навыками должна непременно присутствовать инициативность и лёгкость, мгновенная готовность различным изменениям. Эти изменения могут диктоваться временем, экономическими составляющими мирового сообщества, эпидемиологическими требованиями и прочими факторами в жизни общества.

Например, в момент всеобщей пандемии в мире, наиболее успешными и продвинутыми педагогами можно считать тех, кто сразу принял все условия удалённого дистанционного образования. Быстрое освоение новых электронных платформ, разработка новых наглядных сопровождений урока, заинтересованность своих учеников, обучение родителей учащихся без паники, и без потери процесса образования. Доступность ко многим электронным ресурсам – вот это я проявление мобильности, инициативности и креативности педагога. Чтобы самому работать и радоваться, и других заряжать идеями.

Такие педагоги наставники и нужны сейчас педагогическому сообществу.

Порой вначале нужны чёткие инструкции, пошаговый разбор действий, программирование предстоящей деятельности, обсуждение умений, способов, необходимых для того, чтобы этот шаг сделать.

Существуют различные документы, сопровождающие наставничество.

Приведём примерный перечень.

«Документы, регламентирующие деятельность наставничества в образовательном учреждении:

1. Локальные акты:

- приказ по учреждению о наставничестве;
- положение о наставничестве;
- положение о Школе начинающего педагога; методическом объединении.

2. Информационно-методическое сопровождение работы педагога-наставника:

- диагностический инструментарий (анкеты);
- индивидуальный план работы наставника с начинающим педагогом;
- заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности начинающего педагога.

3. Информационно-методическое сопровождение работы начинающего педагога:

- индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого педагога.

4. Информационно-методическое сопровождение наставничества в общеобразовательном учреждении заместителя директором по УВР:

- информационно-аналитическая справка о работе наставничества»[24, 21].

Современное содержание педагогики наряду с общепринятыми формами работы (консультации, беседы, посещением и анализом проведения уроков) параллельно используются нестандартные и креативные формы.

Распространены различные тренинги, работа творческих групп (вебинары, медиапроекты), деловые игры, диспуты, конкурсы, медиамосты, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», творческие квесты, презентация разработок моделей уроков, трансляция собственного опыта начинающего педагога, классного руководителя, защита творческих работ и многое другое.

Яркие и запоминающиеся моменты ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Закрепляется чувство уверенности в своих силах, подтверждается правильность выбора профессии. В результате начинающие педагоги уверенно и быстро идут на аттестацию для получения высокой квалификационной категории.

«Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта представляют только теоретический материал. В процессе такого общения молодые педагоги отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных педагогов-наставников и молодых педагогов.

Работа с молодыми педагогами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные «памятки»:

- обязанности классного руководителя (приложение Е);
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий»[1, 33].

Представление портфолио – еще одна из форм работы начинающего педагога, в нём собираются документы, подтверждающие все педагогические находки.

«Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использовано и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда»[4, 7, 26].

Наличие такой накопительной базы достижений позволяет контролировать деятельность наставника (под его руководством возник успех у начинающего педагога), появляется возможность систематически подбирать новые методы работы с начинающим педагогом, регулярно проводить анализ результатов профессионального роста и позитивных направлений в изменениях его педагогической деятельности. Форма накопления достижений – портфолио, удобна для самостоятельного составления начинающим педагогом. Лично наблюдая и анализируя свои успехи, он будет позитивно настроен на дальнейшее саморазвитие.

В конце учебного периода (учебного года) педагог-наставник проводит анализ работы, составляет таблицу успешности педагогической деятельности начинающего педагога в рамках индивидуального образовательного плана для дальнейшей корректировки педагогической деятельности.

Вся система наставнической методической работы в общеобразовательном учреждении с начинающими педагогами подчинена общей цели – подготовить высококвалифицированного, легко адаптируемого, позитивно настроенного педагога для работы в современной образовательной школе, креативного и самообразовывающегося в направлении к высшим квалификационным категориям.

Глава 2 Экспериментальная работа по апробации организационно-педагогических условий управления процессом профессионального становления начинающего педагога

2.1 Выявление и оценка затруднений в работе начинающего педагога в современной школе

Результаты проведенного теоретического исследования требуют проверки выдвинутой гипотезы. Целью констатирующего эксперимента является получение первичного материала для организации формирующего эксперимента.

Задачи констатирующего этапа эксперимента:

- раскрыть теоретические основы способов управления процессом профессионального становления начинающего педагога;
- разработать и апробировать систему наставничества как фактора управления процессом профессионального становления начинающего педагога;
- проанализировать результаты экспериментальной проверки эффективности управления процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе.

В первой главе были рассмотрены такие понятия как: теория методической работы с начинающими педагогами, формы их профессионального педагогического сопровождения, выделены задачи методической деятельности, организационно-педагогические условия методического сопровождения деятельности начинающих педагогов образовательного учреждения.

Цель экспериментальной работы: апробация процесса управления профессионального становления начинающего педагога образовательного учреждения.

Для выполнения поставленных задач использовались методы:

- контент-анализ форумов, блогов учителей, форум «Молодой учитель», интернет площадки «Завуч.инфо», «Pedsovet.su», Littleone, Педсовет.org, Ucheba.com, статей в «Социальной сети работников образования», описывающих опыт работы многих педагогов, интернет-проект «Педагогический опыт. Инновации, технологии, разработки»;
- беседа, наблюдение, опрос различных групп респондентов;
- логического, системного, структурного, исторического, факторного и сравнительного анализа;
- создавалась и реализовывалась диагностика профессиональных затруднений, построенная на основе опроса начинающих учителей.

Становление начинающего педагога – это сложный и многогранный процесс, затрагивающий социальный, психологический и профессиональные стороны работы. В этот период на личность педагога оказывают влияние много факторов – от внешних до внутренних, от положительных эмоций до отрицательных. Одной из задач образовательной организации является оказание помощи начинающему педагогу поверить в себя, увидеть себя талантливым, развивающимся, успешным и показывать в профессиональной деятельности высокие достижения, в виде своих личных побед и побед среди своих учеников.

В ходе изучения опыта работы общеобразовательной организации мы выяснили, что в школе в целом не сложилась система работы с начинающими педагогами. Многие мероприятия по адаптации новых коллег не имели системности, не проводился необходимый контроль и анализ течения этого процесса.

На констатирующем этапе исследования был изучен уровень развития наставничества начинающих педагогов в современной школе, были выявлены затруднения начинающих педагогов в организации своей педагогической деятельности.

В процессе эксперимента были поставлены следующие задачи, для решения которых использовались различные методы:

1. Изучение опыта работы начинающего педагога в школе. Для реализации данной задачи мы использовали анкету для выявления затруднений адаптации начинающих педагогов.

2. Изучение уровня профессионально-педагогической компетентности начинающего педагога.

В этом нам помогли, следующие диагностические карты:

- анкеты «Адаптация начинающего педагога» (Приложение А);
- диагностическая карта оценки профессиональной деятельности педагога;
- диагностическая анкета успешности педагога;
- диагностическая карта уровня готовности к саморазвитию.

3. Изучение методической документации по наставничеству.

На констатирующем этапе эксперимента был проведен опрос среди начинающих педагогов школ г. о. Тольятти, устроившихся на работу в школу, но не имеющих ранее никакого педагогического опыта.

Каждому была предоставлены анкеты (Приложение А)

Анкета «Адаптация начинающего педагога», содержала несколько вопросов, которые помогли определить уровень привыкания и адаптированности начинающих педагогов к профессиональной деятельности в общеобразовательной школе.

Первый вопрос: «Каков уровень настроения и мотивации самом начале педагогической деятельности?» 100% респондентов дали положительный ответ. Похожий результат показывали заинтересованность и увлечённость педагогов в данной профессии.

У 51% педагогов впечатление от встречи с администрацией и коллективом негативное, это больше половины. В этом, скорее всего, виновата большая разница в возрасте у начинающих педагогов и основной массы педагогов, достигших пенсионного или близкого к нему возрастов.

Приемлемым можно назвать знакомство с коллективом 34% опрошенных. Лишь у 15% педагогов знакомство с основным коллективом вызвало положительные эмоции.

Принятие в коллектив возможно лишь при сложившихся располагающих тёплых взаимоотношениях, при возникновении симпатий. Только дружеские взаимодействия помогают в победе над трудностями и в достижении высших целей. Если складываются сложные процессы общения в коллективе, то начинающим педагогам кажется весь профессиональный труд сложным и неблагодарным, они не видят в коллегах соратников и не чувствуют поддержки.

65% начинающих педагогов получили положительные впечатления после встреч с коллегами-предметниками, с которыми предстоит работать параллельно. 10% имеют неявные впечатления, и лишь 25% остались сугубо недовольными. Здесь проявились индивидуальные приятные и неприязненные ощущения.

Четвёртый вопрос затронул впечатления от встречи с учениками. Ведь это один из самых важных вопросов, как себя чувствует начинающий педагог непосредственно внутри педагогического процесса, где учащиеся неотъемлемая его часть. Анализ анкет выявил следующее: 46% респондентов поделились хорошим результатом от встречи, 44% были удовлетворены встречей, и 10% остались с негативным осадком. Никого это не удивило, так как работа с детьми требует полного погружения в процесс, а результат часто бывает, не предугадаем.

Следующий вопрос, касающийся педагогической нагрузки, дал так же неоднозначные результаты. 51% начинающих педагогов резюмировали, что у них большая учебная нагрузка, 42% – имеют нужное количество часов, и только 6% – имеют недостаточную нагрузку.

80% респондентов сообщили, что в начале учебы в университете даже не представляли себя в роли педагога, так как попали на специальность по совету других людей, лишь небольшая часть респондентов знали, кем они

хотят стать и стремились в эту профессию, и поэтому позитивно относятся ко всему происходящему. Несколько процентов людей, вообще случайно попали на данный факультет.

В данный момент 75% начинающих педагогов имеют положительный настрой к работе педагогом и лишь 18% безразлично, так как пошли в профессию вынужденно, 3% работают и просто работают.

Очень часто администрация школы мало интересуется деятельностью недавно пришедшего педагога. Посетив несколько занятий, методисты или заместители директора успокаиваются и занимаются своей работой. Кто-то считает это доверием и желанием не мешать, кто-то считает это попустительством. Ни тот, ни другой вариант недопустим, так как может привести к проблемам: конфликтам, неблагоприятной атмосфере в общении с детьми, падению качества обучения, потеря процентов успеваемости и прочие варианты трудностей. Часто администрация вмешивается только при возникновении конфликтной ситуации.

Не изучив должностные инструкции, начинающие педагоги нередко бывают наказаны за то, о чём даже не догадывались. Здесь просматривается целый комплекс виновных, не будем сейчас разбираться из-за большой нагрузки педагогического коллектива такое бывает или из-за халатности администрации.

Встреча с коллегой наставником в большинстве случаев прошла с позитивным настроением, 64 % начинающих педагогов остались довольным общением с опытным поколением. У части респондентов это был ни один человек, а группа педагогов. Десятая часть опрошенных не имела наставников.

Все, кто не имел прикрепления к наставникам, сожалели об этом. Их фразы звучали так: «Жаль, что не у кого спросить», «плохо, что никто не подскажет, как сделать что-то быстрее», «не знаю, где найти хорошие материалы для урока» и так далее.

Самый главный вопрос, по теме исследования – это профессиональное становление начинающих педагогов. В большинстве случаев, профессиональная адаптация проводится, но с различными результатами успешности. 45% начинающих педагогов заявили, что с ними не проводили никаких мер по адаптации, процесса вовлечения в новую профессию со стороны коллег практически не производилось, институт наставничества никак не проявлялся. Этот высокий процент говорит о том, что еще не во всех образовательных учреждениях значимость института наставничества, либо уровень его развития ещё низкий. В таких учреждениях не могут организовать необходимой помощи начинающим педагогам.

Задаваемые вопросы при анкетировании:

1. Какое настроение было в самом начале педагогической деятельности?
2. Какое впечатление было от первой встречи с администрацией школы?
3. Какое впечатление сложилось от первой встречи с коллегами?
4. Какое впечатление осталось от первой встречи с учащимися?
5. Вы считаете, что у Вас большая учебная нагрузка?
6. Какое отношение к профессии у Вас было в начале профессиональной учёбы?
7. Какое отношение к профессии у Вас в настоящее время?

Результаты анкетирования «Адаптация начинающих педагогов», проводимого в феврале 2020 г. представлены на рисунке 1.

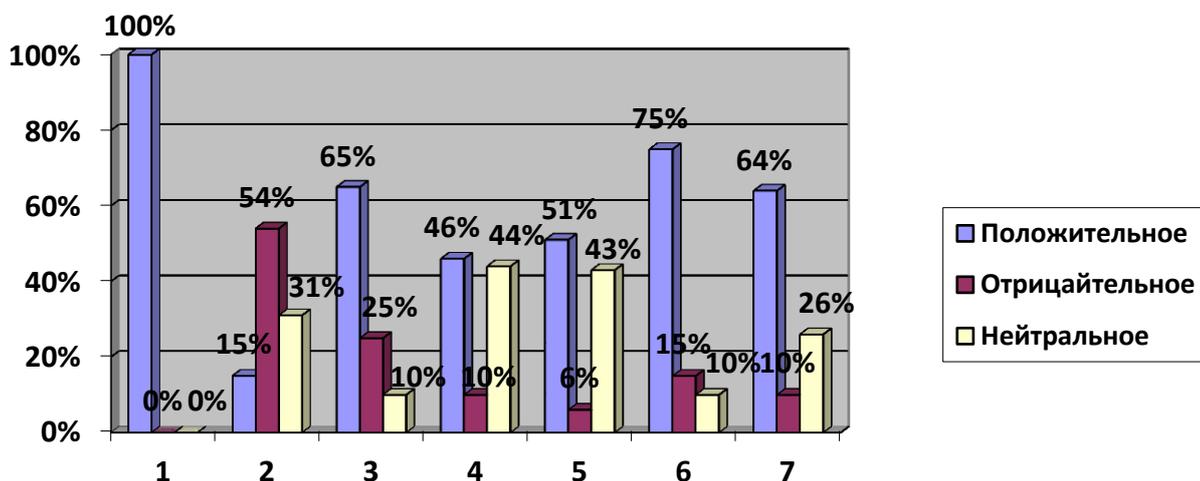


Рисунок 1 – Результаты анкетирования «Адаптация начинающих педагогов», проводимого в феврале 2020 г.

Вторая группа вопросов:

1. Интересна ли Вашим коллегам их работа?
2. Есть ли у Вас коллеги-наставники?
3. Оказывается, ли Вам помощь в становлении в профессии?

Результаты анкетирования «Адаптация начинающих педагогов», проводимого в марте 2020 г. представлены на рисунке 2.

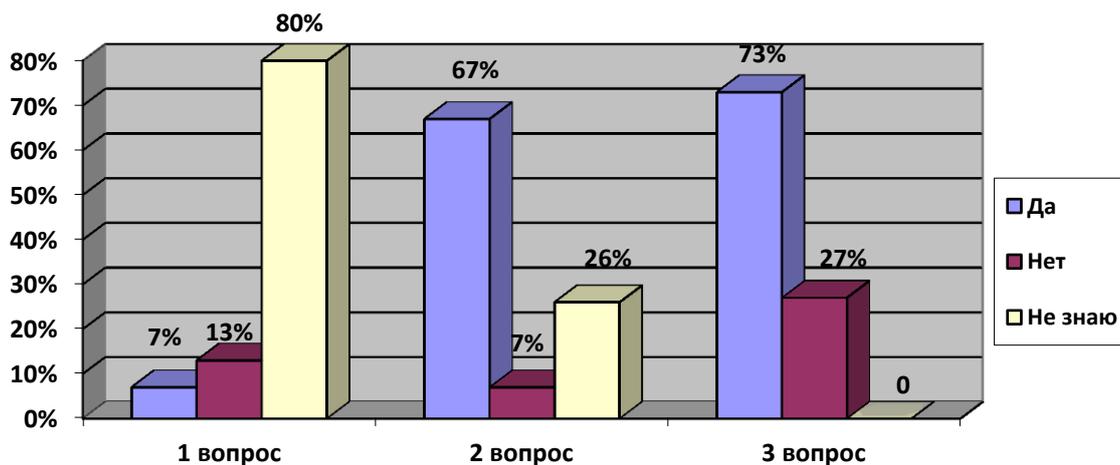


Рисунок 2 – Результаты анкетирования «Адаптация начинающих педагогов», проводимого в марте 2020 г.

Из всего выше изложенного можно сделать вывод, что у начинающих педагогов в основном присутствуют не жизнерадостные ответы на вопросы, это свидетельствует о недостаточном уровне адаптированности, который необходимо увеличивать до более высшего уровня.

Следующим этапом было заполнение начинающими педагогами «Диагностической карты оценки профессиональной деятельности педагога».

Карта содержит большое количество критериев, основные из них:

- положительная динамика обученности по предмету за анализируемый период;
- доля учащихся, повысившая свой уровень знаний;
- количество победителей и медалистов;
- владение ИКТ-технологиями;
- повышение своего профессионального уровня;
- социальная активность педагога;
- владение здоровьесберегающими технологиями;
- анализ личностных качеств.

По итогам диагностирования можно получить следующие результаты.

Наши респонденты среди начинающих педагогов в количестве 70 % показали, что нуждаются в методическом сопровождении наставников. Для того, чтобы преодолеть свою инертность, развить в себе стремление к совершенствованию, овладеть методами педагогического исследования, приобрести способность к планированию и организации экспериментальной работы, к созданию авторской концепции, научиться корректировать свою деятельность, грамотно применять опыт творческой деятельности других педагогов, получить способность к творческому сотрудничеству в рабочих группах, проявлять свои индивидуальные особенности, стать творческим, ответственным и уверенным в себе педагогом. Результаты диагностики, направленной на выявление успешности педагога, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Карта успешности педагога

Параметр	Успешно решаю	Решаю	Затрудняюсь, но смогу	Нужна помощь
1. Планирование работы	-	-	6	9
2. Организация деятельности	-	3	4	8
3. Контроль за деятельностью учащихся	1	5	3	6
4. Работа с родителями (законными представителями)	1	5	5	4
5. Анализ и применение педагогического опыта	-	-	1	14
6. Мониторинг профессиональных затруднений	-	-	3	12

Анализ данной диагностики, подтвердил необходимость применения управления процессом становления начинающего педагога путем создания и использования школы наставничества.

Адаптация – это вхождение начинающего педагога в педагогический процесс, его вхождение в новый коллектив, привыкание к школьной среде, которая оказывает влияние на его поведение и меняет отношение к выбранной профессии.

Профессиональная адаптация педагога – это процесс, когда педагогу нужно изучить и освоить навыки проведения образовательного процесса, ознакомиться с допустимыми нормами и правилами поведения, взаимодействия с коллегами по работе, администрацией, учениками и их родителями (законными представителями).

Это очень многогранный процесс, имеющий в своём составе различные трудности. Нередко возникающие противоречия между существующими в официальных документах Правительства РФ ориентациями на индивидуализацию образования, учет интересов и потребностей конкретного

ученика и реальной заинтересованностью педагогов в увеличении зарплаты, за счёт увеличения количества детей в классе.

Выделим три компонента профессиональной адаптации педагога:

- психолого-социальный – вхождение в коллектив с принятием и сопоставимостью целей и интересов начинающего педагога и педагогического коллектива; создание климата взаимопомощи, изменения личных качеств и поведения, в соответствии с требованиями педагогической деятельности, ответственное восприятие и выполнение норм и правил поведения в образовательном учреждении;
- психофизиологический – приспособление начинающего педагога на физиологическом уровне к новым графикам работы, отдыха и нагрузкам;
- профессиональный – изучение инструкций, положенных по должности, применение педагогом норм поведения в соответствии с должностными обязанностями, требованиями педагогического процесса, учитывая уровень контингента обучающихся; привыкание начинающего педагога к новым условиям, включающим административные, правовые, социальные, экономические и управленческие аспекты.

Следовательно, профессиональная адаптация педагога — это процесс успешного вхождения в профессиональную педагогическую деятельность. Продолжительность адаптации очень индивидуальна, она формируется в зависимости от первоначальных созданных условий и способностей.

Тандем профессиональной адаптации и социального приспособления является самым важным в момент профессионального становления начинающего педагога.

Успех на адаптационном этапе ведёт к успешной профессиональной деятельности.

Выделены критерии оценки результативности адаптационного периода начинающего педагога.

Степень успешности вхождения начинающего педагога оценивается по блокам. Блок – усвоение корпоративных стандартов, норм, вхождение в компанию; блок – владение навыками и знаниями, необходимыми для данной должности; блок – выполнение поставленных задач и достижение рабочего результата.

Успешность, как критерий наставничества, можно рассматривать с разных точек зрения.

Термин «успешный человек» в сочетании с названием профессии, например, «успешный педагог», ориентирует на рассмотрение в первую очередь профессиональной успешности и факторов, способствующих ее достижению. Нельзя исключать трудности, которые снижают вероятность профессионального успеха.

Желание и рвение педагога к многомерной, разносторонней успешности при высоком уровне самоорганизации запускает модулирующий эффект и обеспечивает успех на всех уровнях деятельности.

Низкий уровень самоконтроля и самоорганизации снижает стремление к успеху в одной сфере, и может блокировать процесс самосовершенствования в другой жизненной сфере.

Успешный человек успешен во всем, получая хорошие результаты в одной сфере деятельности, он выходит на более высокий уровень обобщения, прогнозирования, целеполагания в любой другой.

Полная отдача для профессионального успеха может достигаться за счет ненормированных перегрузок, сбоя режима дня, личностных проблем. Часто все свои силы направляются на достижение профессиональных задач, подавляя другие потребности.

Отсюда вывод, понятие «успешный педагог» понимается как разностороннее качество личности, несущий в себе собирательный принцип комплексности и признаков успешности.

Профессиональная успешность педагога очень зависит от его личных психологических качеств, от окружающей его среды, от качества погружения

в профессиональную работу, повышения квалификации и коллективного обучения.

Профессиональная успешность педагога – подтверждается высокими результатами педагогической деятельности. К ним можно отнести: авторитет среди учеников, их родителей и коллег; это успешное включение в наставничество и креативный инновационный характер труда.

Внутреннее личное ощущение профессиональной успешности (удовлетворенность собой, как профессионалом, понимание собственной значимости в педагогической деятельности), естественно, связано с внешней оценкой процесса и результатов педагогической деятельности. И всегда находится в крайних областях, либо избыточная удовлетворенность или, наоборот, чрезмерных сомнений в себе как профессионале. Такие показатели тесно связываются с низкими результатами профессиональной деятельности.

Готовность к саморазвитию начинающего педагога является одним из критериев наставничества, который находится в единой связке с адаптацией и успешностью. Уверенный в верном выборе профессии и в своих силах начинающий педагог продолжает путь развития не только под руководством наставников, но и самостоятельно изучает методики, использует их на практике.

Начинающий педагог проявляет такие качества личности, как интерес и любовь к детям, в нём видна потребность в педагогической деятельности, выработан педагогический такт, проявляется общительность, целеустремленность, последовательная требовательность, справедливость, работоспособность.

Следующая диагностика была направлена на выявление уровня готовности педагогов к саморазвитию.

Данная диагностика выглядит как опросник, где указано количество начинающих педагогов, обладающими навыками согласно этим критериям.

Результаты диагностики готовности педагогов к саморазвитию представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Диагностика готовности педагогов к саморазвитию

Критерий	Количество
1. Принятие значимости непрерывности образования в педагогической деятельности.	4
2. Желание и действия по получению высокой оценки своей деятельности по самообразованию.	7
3. Стойкая познавательная деятельность в педагогике и психологии	4
4. Заинтересованность	5
5. Чувство ответственности	7
6. Уровень педагогических знаний и умений	5
7. Самостоятельность	5
8. Целеустремленность	5
9. Способность к анализу педагогической деятельности	4
10. Умение систематизировать, классифицировать	3
11. Умение владеть различными приемами	3
12. Возможность анализировать и использовать опыт творческой деятельности коллег	5
13. Умение сотрудничать и помогать в профессиональном педагогическом самообразовании	4
14. Умение организовывать чужую самообразовательную деятельность	3
15. Умение сотрудничать бесконфликтно	7

В таблице 3 представлены критерии и показатели профессионального становления начинающего педагога, а также методы их диагностики.

Один из критериев – это адаптация. Видов адаптаций начинающего педагога бывает много. В ходе исследования рассматривалась и оценивалась профессиональная адаптация включения начинающего педагога в образовательный процесс.

Следующий критерий – успешность, со степенью устойчивой мотивации, показателями компетенции в различных сферах педагогической деятельности.

Высокий уровень перечисленных критериев является базой третьего компонента – готовность к самореализации.

Таблица 3 – Критерии и показатели профессионального становления

Критерий	Показатель и уровень (низкий, средний и высокий)	Методы диагностики
Адаптация	Профессиональная, когда идёт процесс изучения и включения педагога в образовательный процесс. Изучение норм и правил поведения с администрацией, учениками и их законными представителями (обладание знаниями, умениями и навыками работы)	Анкетирование
Успешность	1. Устойчивая внутренняя мотивация 2. Уровень качества образовательной среды и социально-психологической атмосферы. 3. Компетентность в сферах педагогической деятельности.	Анкетирование
Готовность к самореализации	1. Готовность к аттестации. 2. Готовность к участию в профессиональных конкурсах. 3. Готовность к наставничеству.	Анкетирование

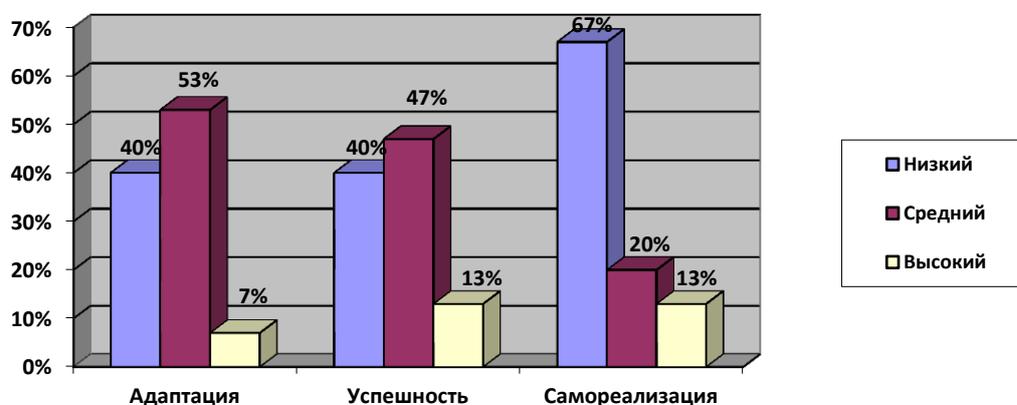


Рисунок 3 – Уровни сформированности критериев профессионального становления начинающего педагога

В ходе исследования, на констатирующем этапе было проведено диагностирующее анкетирование начинающих педагогов общеобразовательных школ г. о. Тольятти.

На всех рисунках показаны результаты опроса одного и того же количества респондентов. Их было 15 человек. Все начинающие педагоги, участвующие в исследовании, были настроены на эксперимент очень позитивно. Всех интересовала положительная динамика на завершающем этапе исследования.

Анализ опроса показал, что уровень их адаптированности низкий, что говорит об определенных проблемах профессиональной адаптации начинающих педагогов в общеобразовательной школе и необходимости в разработке системы наставничества как фактора управления процессом профессионального становления начинающего педагога.

2.2 Разработка организационно-педагогических условий управления процессом профессионального становления начинающего педагога

Проанализировав итоги констатирующего эксперимента, была создана и использована в образовательном процессе система наставничества, как фактор управления процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе.

Наставничество подразумевает постоянный контроль преподавателя-наставника по развитию у начинающего педагога необходимых знаний, умений и навыков для успешного ведения педагогической деятельности, согласно всем современным требованиям, сложившимся в современном мире.

Для изучения и анализа документов по управлению процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе методом наставничества был выбран традиционный метод. Сначала

изучен внешний анализ: авторы, разработчики, место и время апробации. Далее использовался только внутренний анализ документов.

Не во всех современных школах существуют документы, разработанные для сопровождения наставничества в данном общеобразовательном учреждении.

В некоторых общеобразовательных учреждениях, где система наставничества всё же используется, были закреплены конкретные педагогические наставники за начинающими педагогами; разработан и утвержден план работы с ними. Созданы методические объединения и творческие, рабочие группы по наставнической работе.

Изучению подвергся и план работы школьного педагогического совета на 2019-2020 учебный год.

При его рассмотрении изучались следующие темы педагогических советов: реализация годовых задач работы школы и перспективы работы на 2019-2020 учебный год; «Способы и формы адаптации начинающего педагога»; тематический педагогический совет «Развитие профессиональной компетентности начинающих педагогов».

Педагоги зачитывали доклады о проводимой наставнической работе, отчитывались о результативности управления процессом становления начинающих педагогов. Выявляя плюсы и минусы проводимой работы, предлагали искать и разрабатывать новые методы поддержки начинающих педагогов.

В некоторых школах на педагогических советах не рассматривались похожие темы.

В ходе работы был проведен анализ годового плана работы методических объединений.

Он состоял из следующих частей:

- изучение разных видов планирования, анализ документов;
- организация воспитательной работы школы;
- создание различных рабочих групп;

- разработка тем по самообразованию, и созданию авторских программ;
- организация тематических родительских собраний;
- выбор способов избегания и сглаживания конфликтных ситуаций.

Не во всех таких объединениях была создана система школы наставничества и передачи педагогического опыта начинающим педагогам.

Администрации школы и заместителям кафедр предстояло в самом начале проводить опрос начинающих педагогов в виде анкет, для того, чтобы получить общую картину трудностей, возникающих в самом начале педагогического труда. Итоги всевозможных проверок выявили, что уровень адаптированности пока очень низок, имеется большой уровень тревожности о правильности организации учебного процесса.

Проанализировав результаты анкетирования, обсудив со школьным психологом моменты исправления ситуации, были приняты решения о выделении начинающим педагогам собственного рабочего места, снабжения их личными наглядными пособиями.

Следующим шагом было закрепление за каждым начинающим педагогом своего педагога-наставника, с учётом психологических особенностей для долгосрочного общения и принятия друг другом обеих сторон.

Возникшая необходимость создания индивидуальных карт по работе с каждым, была успешно выполнена.

Критериями профессионального становления начинающих педагогов можно назвать:

- общественно-социальный, значение которого заключается в закреплении бывшего студента высшего образовательного заведения в новой для него социальной роли, и в возникновении у него положительного отношения к этой роли;

- профессиональный, показывающий вхождение начинающего педагога в настоящую профессиональную практику, овладение педагогическими навыками;
- психологический, показывающий насколько начинающему педагогу комфортно в профессии, и как он проявляет свой индивидуальный характер и стиль работы.

«Данная система наставничества должна помогать становлению начинающего педагога на всех этапах данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство
2. Профессиональное самоопределение.
3. Творческая самореализация.
4. Проектирование профессиональной карьеры.
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры»[24].

Базой наставничества с правовой точки зрения являются все нормативно-правовые и локальные акты, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогов общеобразовательных учреждений:

- «Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом МО и Н РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении ФГОС ООО»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;
- Приказ департамента образования «Об утверждении программы обновления кадров школы, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации педагогов».
- Уставы образовательного учреждения (школы).

Система наставничества является комплексно-целевой, ее реализация требует согласованного участия всех участников.

Участниками системы являются:

- директор школы,
- заместители директора по учебной и воспитательной работе,
- заведующие методическими кафедрами,
- педагоги-наставники,
- начинающие педагоги.

У каждого участника свои должностные обязанности. Документационное сопровождение любого педагогического процесса является необходимым условием успешности запланированного мероприятия.

В таких документах четко регламентированы все необходимые действия участников педагогического процесса. Должны быть описаны требования, указана зона ответственности, могут быть расписаны сферы пересечения трудовых действий с другими участниками процесса становления начинающего педагога.

В этих же документах может быть указан перечень поощрений за добросовестную работу.

Перечень должностных обязанностей участников наставничества представлен в таблице 4

Таблица 4 – Перечень должностных обязанностей участников наставничества.

Должность участника	Должностные обязанности
Директор школы	<p>Организация и контроль учебно-воспитательной работы школы и обеспечение административно-хозяйственной работы школы.</p> <p>Создание режима соблюдения норм и правил техники безопасности в школе.</p>

Продолжение таблицы 4

Должность участника	Должностные обязанности
Заместитель директора по УВР	<p>Координация работы педагогов-наставников по организации наставнической деятельности.</p> <p>Контроль за выполнением плана школы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ознакомить с приказом о закреплении за ним наставника; – организовать условия для совместной деятельности начинающего педагога и наставника; – контролировать проведение уроков и внеклассных мероприятий в качестве контроля за процессом наставничества; – организовать обучение наставников современным методам педагогики и психологии, оказывать им профессиональную помощь в составлении планов работы с начинающим педагогом; – транслировать опыт организации наставничества в образовательном учреждении; – организовать регулярное поощрение наставников.
Заведующий методической кафедрой	<ul style="list-style-type: none"> – рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника; – провести инструктаж по должностным обязанностям наставников и начинающего педагога; – обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с Положением о наставничестве; – осуществлять систематический контроль работы наставника; – заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты начинающего педагога и наставника, и представить их на проверку завучам.
Педагог-наставник	<ul style="list-style-type: none"> – знать нормативные требования правовых и иных актов, определяющих и сопровождающих наставничество. – постоянно взаимодействовать со всеми участниками данного процесса (обсуждать ход работы, поощрения и наказания). – не реже двух раз в год предоставлять отчет о ходе работы, которая проводится согласно плана профессионального становления начинающего педагога. – анализ тематического и поурочного планирования. – создавать все условия для творческого и научного поиска через привлечение к инновационной деятельности, помогать с участием в мероприятиях для начинающих педагогов различных уровней (вебинары, конференции, мастер-классы и другие)

Продолжение таблицы 4

Должность участника	Должностные обязанности
Начинающий педагог	<ul style="list-style-type: none"> – изучить Закон РФ "Об образовании", нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы школы и функциональные обязанности по занимаемой должности; – выполнять план профессионального становления в определенные сроки; – постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; – учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним; – повышать свой общеобразовательный и культурный уровень; – периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководителем методического объединения; – по окончании периода наставничества сдать отчет начинающего педагога о проделанной работе, согласно плана, с оценкой наставника, с отзывом и с предложениями по дальнейшей работе начинающего педагога.

К основным принципам системы наставничества относятся:

- добровольный и целеустремленный характер работы педагога-наставника;
- «тёплый» климат взаимоотношений педагога-наставника и начинающего педагога;
- личный успешный пример педагога-наставника;
- доброжелательные рабочие отношения;
- неременное уважительное отношение к мыслям, желаниям и действиям начинающего педагога в рамках дозволенной самостоятельности со стороны педагога-наставника;
- наставническая работа должна проходить в соответствии мероприятиям календарного и тематического планов.

Организация системы наставничества в школе будет способствовать профессиональному становлению начинающего педагога, если:

- в школе проводится постоянная подготовка педагогов-наставников;

- наставническая деятельность строится пошагово, согласно динамике развития данных процессов;
- наставническая деятельность включает в себя, индивидуальные, коллективные и групповые виды деятельности;
- действия педагога-наставника приводят к личностному росту начинающего педагога, его принятию себя в новой профессии, активизации его педагогической активности.

Рассмотрим периоды в работе системы наставничества.

Первый период – это период адаптации. Адаптация – это самый важный период в начале профессионального становления начинающего педагога. В этот период начинающий педагог, имея свежие научные знания, полученные в высшем учебном заведении, нуждается в практических советах и рекомендациях в осуществлении профессиональной деятельности.

На этом этапе в работе с начинающими педагогами принимают участие и администрация, и педагог-психолог, и заведующие методическими объединениями, педагоги-наставники, методисты, социальный педагог.

Необходимо провести анкетирование начинающих педагогов.

Руководители методических объединений оказывают содействие начинающим педагогам в подборе профессиональной литературы информационных ресурсов, организуют консультирование и взаимопосещение уроков (занятий). Если возникают между начинающим педагогом и его учениками конфликты или недопонимания, необходимо проводить индивидуальные консультации с обсуждением возникших проблем. Плановое время реализации данного периода – 6 месяцев.

Второй период – период проектирования. Все участники реализации системы наставничества участвуют в составлении плана проведения консультаций, разработке тем по самообразованию начинающего педагога, обсуждению приемлемого стиля поведения, обучению по созданию электронного портфолио, ведению своего сайта или блога.

В этот период наставник-педагог в содружестве со школьным педагогом-психологом создают программу адаптации начинающего педагога помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

Планируемое время реализации данного периода – 6 месяцев.

Основной период – это время, когда педагог-наставник активно регулирует профессиональное становление начинающего педагога: его подшефный много участвует в всех мероприятиях, проходящих в ОУ, выступает на заседаниях методических объединений, пробует себя на городских творческих и педагогических конкурсах, видеоконференциях, спортивных соревнованиях среди педагогов, осуществляет посещение и анализ открытых уроков.

Этот период, творческого саморазвития и проявления креативного творческого самовыражения.

Планируемое время реализации данного периода – 12 месяцев.

Четвертый период – период рефлексии. Рефлексия – завершение и принятие любого нововведения. В данный период возможно принятие решения о выходе начинающего педагога на аттестацию на соответствие занимаемой должности, либо на получение первой квалификационной категории.

Система наставничества является фактором управления процессом профессионального становления начинающего педагога.

Как и в любом процессе становления, наряду с успехами и достижениями, возможны и недостатки.

В таблице 5 четко описаны предполагаемые недостатки в работе начинающего педагога вместе с вытекающими реакциями обучающихся, а также предложены способы их преодоления.

Таблица 5 – Предполагаемые недостатки в работе начинающего педагога

Недостатки	Реакция обучающихся	Способы их преодоления
Внимание школьников не удерживается	Постоянный шум и отсутствие дисциплины	Ведение урока интересным способом
Не получается четко распределить время на учащихся	Скачкообразное обучение	Вовлечение в процесс обучения всех учеников
Грубая реакция на нарушение хода урока детьми или отклонения в поведении	Отрицательный настрой учеников	Грамотно сочетать «кнул и пряник»
Желание угодить ученикам	Хаотическое поведение	Соблюдение субординации во взаимоотношениях педагог-ученики
Отсутствие эмоциональных тонов на уроке	Нарушение эмоционального фона в классе	Позитивный настрой на урок и ведение конструктивного диалога с учениками
Отсутствие фиксации учеников на самых важных моментах информации	Потеря концентрации на уроке	В конспекте урока отмечать важную информацию и фокусировать внимание учеников на ней.
Умение делить задания в учебнике на более важную под запись и для устного выполнения	Страдания, что их перегружают	Уметь выбирать самые важные задания
Отсутствие цели к обучению	Скучное и пассивное отношение к обучению	Постоянный поиск важного и главного в подготовке материалов к уроку
Забывание успехов самостоятельной работы учеников	Потеря стимула к самостоятельному самообразованию	Необходимо чередовать задания на уроке и оценивать инициативных учеников
Неяркая речь, отсутствие	Попустительское отношение к словам учителя	Эмоциональная составляющая хода урока продумывается заранее
Часть класса регулярно не участвует в ходе урока	Потеря интереса к процессу обучения	Создание разноуровневых заданий для всех учеников класса, с учетом их способностей
Домашние задания часто не проверяются	Начинают хитрить и не выполнять задания	Регулярно проверять то, что задано

2.3 Результаты экспериментальной проверки эффективности управления процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе

Контрольный эксперимент осуществлялся в соответствии с общей теоретической направленностью исследования – управления процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе.

Цель контрольного эксперимента: выявление динамики изменения профессионального становления начинающего педагога.

Реализация эксперимента проходила на базе образовательных учреждений МБУ «Лицей № 67», МБУ «Лицей № 76», МБУ «Лицей № 59» г.о. Тольятти. Проведённая работа позволила скорректировать процесс профессионального становления начинающих педагогов.

Взаимодействие начинающего педагога организуют на адаптационном и конструктивном этапах руководители методических объединений; на основном и рефлексивном этапах – наставник.

Назначение наставников при реализации системы наставничества осуществляется по приказу директора школы.

Руководители методических объединений подбирают наставников в сотрудничестве с методистом при согласовании с потенциальным педагогом-наставником и начинающим педагогом из самых опытных педагогических работников, имеющих высочайший уровень профессиональной подготовки, обладающие прекрасными коммуникативными навыками и навыками в общении при передаче опыта, опытными в воспитательной и методической работе, имеющим постоянно хорошие результаты работы. А также очень важна способность и постоянная готовность передавать свой передовой профессиональный опыт.

Комплексное видение педагогической деятельности в работе школы, пятилетний стаж педагогической деятельности.

Заместитель директора организует и проводит руководство педагогам-наставника.

Наставнику полагается на попечение одного-двух подопечных среди начинающих педагогов.

У одного начинающего педагога могут быть два наставника при условии согласования разграничения полномочий.

Обычно, наставник прикрепляется к начинающему педагогу на срок реализации программы – два учебных года.

Замена педагога-наставника возможна лишь в случае его увольнения, или при возникновении и обнаружении дисциплинарного нарушения, или при складывании негативных взаимоотношений с подопечным.

В ходе исследования был составлен и использован годовой план методических мероприятий с указанием ответственных лиц и предполагаемыми результатами.

Таблица 6 – Планирование методических мероприятий

Этапы	Сроки исполнения	Мероприятия	Ответственный	Итог/результат
Адаптация	Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь	Заседание кафедр по теме: «Нормативные документы и акты, внутришкольная документация» Заседание творческой группы Семинар «Способы организации учебного процесса» Консультации «Требования к ведению школьной документации» Обмен опытом путём посещения уроков Выбор наставников	Директор школы, заведующая кафедрой Заместитель директора УВР, заведующая кафедрой Заместитель директора по УВР, педагог-наставники Педагог-наставник, заведующая кафедрой МО, заместители директора	Изучение материала, исполнение требований начинающими педагогами. Взаимопосещения уроков. Приказ о назначении педагогов-наставников

Продолжение таблицы 6

Этапы	Сроки исполнения	Мероприятия	Ответственный	Итог/результат
		Анкетирование. Анализ опроса	Педагог-наставник	Выводы анкетирования
		Занятие «Школы наставничества»	Педагог-наставник	Включение в деятельность
		Консультации по запросу	Педагог-наставник, заведующий кафедрой, заместители директора.	Адаптация начинающих педагогов
Проектный	Январь	Занятия по плану наставника	Педагог-наставник	План работы наставника
	Февраль			
	Март			
	Апрель	Создание сайта–портфолио	Заведующий кафедрой	Сайт–Портфолио начинающего педагога
	Май	Мероприятия по планы работы МО Мероприятия по плану работы «Школы наставничества»	Заведующий кафедрой Педагоги–наставники Начинающие педагоги	
Основной	Весь учебный год	Мероприятия по плану наставника, по плану методической работы школы. Мероприятия по планам работы МО и плану работы «Школы наставничества»	Заведующий кафедрой Педагоги–наставники Начинающие педагоги	Сайт–Портфолио начинающего педагога
Рефлексивный	Май	Мероприятия по плану наставника, Мероприятия по планы работы МО плану работы «Школы наставничества»	Заведующий кафедрой Педагоги–наставники Начинающие педагоги	Сайт–Портфолио начинающего педагога
	Июнь			
	Июль	Диагностика готовности к педагогической деятельности	Педагог–наставник Заведующий кафедрой	Заявление на прохождение аттестации на 1 квалификационную категорию
	Август			

Согласно планированию, представленному в Таблице 5, были проведены мероприятия по выбору наставников, по ведению методическо-разъяснительных занятий с начинающими педагогами. Были созданы различные материалы, носящие рекомендательный характер, разработаны диагностические карты, выявляющие уровень сформированности профессионального становления начинающего педагога.

На контрольном этапе были проанализированы критерии профессионального становления начинающего педагога: адаптация, успешность и готовность к саморазвитию.

Критерии оценки результативности адаптационного периода начинающего педагога.

Степень успешности вхождения начинающего педагога оценивается по следующим блокам: блок вхождения в коллектив, принятия стандартов, норм, Устава; блок овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для данной должности; блок постановки и выполнения задач и достижения требуемого результата.

По данным опросов усвоение корпоративных норм, изучение Устава школы, вхождение в коллектив прошли очень успешно. Методическая работа администрации и сопровождение педагогами наставниками проведена на высшем уровне.

Настрой на педагогическую деятельность у начинающих педагогов улучшился, компетентностные уровни стали повышаться.

На рисунке 4 представлены уровни усвоения корпоративных норм, изучение Устава школы, а также успешность вхождения в коллектив начинающих педагогов.

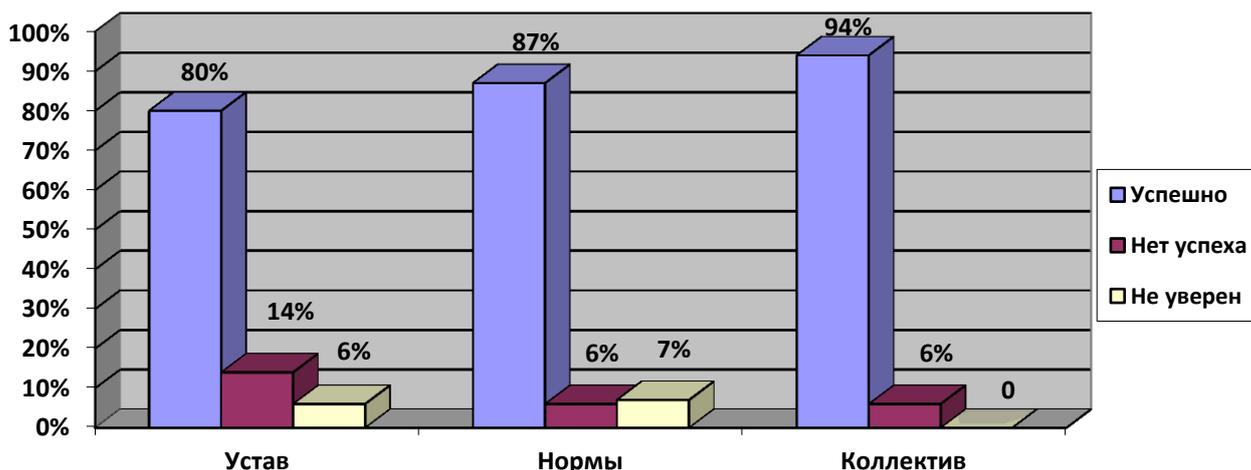


Рисунок 4 – Уровни усвоения коллективных стандартов, норм, успешность вхождения в коллектив

Далее проводилась работа по изучению различной документации: нормативов, законодательства, инструктажей и методических разработок.

Уровни владения профессиональными навыками и знаниями представлены на рисунке 5.

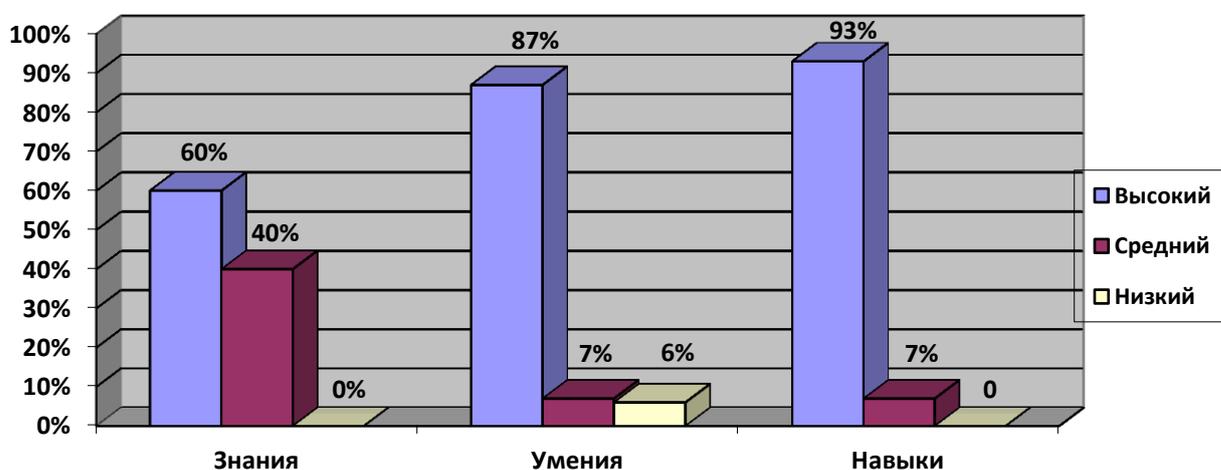


Рисунок 5 – Уровни владения профессиональными навыками и знаниями

Успешно прошло выполнение всех поставленных задач, между наставниками и начинающими педагогами сложились доверительные отношения, что привело к достижению необходимых рабочих результатов.

На контрольном этапе исследования диагностировалась успешность начинающего педагога. Карта успешности начинающего педагога представлена в таблице 7.

Таблица 7 – Карта успешности начинающего педагога

Параметры	Успешно решаю	Решаю	Затрудняюсь, но смогу	Нужна помощь
1. Планирование работы	5	7	2	1
2. Организация деятельности	6	5	4	0
3. Контроль за деятельностью учащихся	10	3	1	1
4. Работа с родителями (законными представителями)	8	5	2	0
5. Анализ и применение педагогического опыта	12	1	1	1
6. Мониторинг профессиональных затруднений	10	3	2	0

Кроме этого на контрольном этапе эксперимента был продиагностирован уровень сформированности готовности к саморазвитию начинающего педагога.

Начинающий педагог проявляет такие качества личности, как интерес и любовь к детям, в нём видна потребность в педагогической деятельности, выработан педагогический такт, проявляется общительность, целеустремленность, последовательная требовательность, справедливость, работоспособность.

Готовность к саморазвитию начинающего педагога является одним из критериев наставничества, который находится в единой связке с адаптацией и успешностью. Уверенный в верном выборе профессии и в своих силах начинающий педагог продолжает путь развития не только под руководством наставников, но и самостоятельно изучает методики, использует их на практике.

Результаты диагностики готовности начинающего педагога к саморазвитию представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Диагностика готовности начинающего педагога к саморазвитию.

Критерий	Баллы
1. Принятие значимости непрерывности образования в педагогической деятельности.	15
2. Желание и действия по получению высокой оценки своей деятельности по самообразованию.	15
3. Стойкая познавательная деятельность в педагогике и психологии	12
4. Заинтересованность	14
5. Чувство ответственности	15
6. Уровень педагогических знаний и умений	13
7. Самостоятельность	12
8. Целеустремленность	14
9. Способность к анализу педагогической деятельности	10
10. Умение систематизировать, классифицировать	9
11. Умение владеть различными приемами	12
12. Возможность и использовать опыт деятельности коллег	14
13. Умение сотрудничать и помогать в профессиональном педагогическом самообразовании	15
14. Умение организовывать чужую самообразовательную деятельность	10
15. Умение сотрудничать бесконфликтно	14

По каждому пункту диагностической карты наблюдается явный рост показателей. Это говорит об успешном управлении профессиональным становлением в процессе проведённого эксперимента.

Профессиональная адаптация – крайне сложный процесс. Это этап принятия педагогом навыков организации образовательного процесса, норм и правил поведения, взаимодействия с педагогами-коллегами, администрацией, учениками и их законными представителями (родителями), обладание знаниями, умениями и навыками работы.

В ходе данного исследования этот этап завершился успешно.

Группой наставников была сформирована устойчивая внутренняя мотивация, повышен уровень качества образовательной среды и социально-психологической атмосферы, расширена компетентность в сферах педагогической деятельности.

Все участники эксперимента (15 человек) повысили свой уровень готовности участия в профессиональных конкурсах, готовы к аттестации на соответствие занимаемой должности или на 1 квалификационную категорию, а вскоре готовы и сами оказывать наставническую помощь.

Заключение

Ход исследования показал, что проблема профессионального становления начинающего педагога в современной школе является актуальной в педагогической теории и практике муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений и требует дальнейшего теоретического исследования.

Актуальность исследования нацелена на оказание помощи в профессиональном становлении молодой педагогической смены, на усиление авторитета педагога и закрепления в школах перспективных начинающих педагогов. С точки зрения научно-педагогического уровня, актуальность исследования заключается в необходимости создания организационно-педагогических условий развития, которые помогут профессиональному становлению начинающих педагогов.

Проблема исследования, заключалась в том, чтобы определить какие необходимо использовать организационно-педагогические условия для управления процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе.

В ходе исследования были поставленные следующие задачи: на основе теоретического анализа было определить содержание понятия «профессиональное становление начинающего педагога» и «способы управления процессом становления», выявить проблемы и затруднения профессионального становления начинающего педагога в современной школе; разработать критерии профессионального становления начинающего педагога; разработать и апробировать наставничество как фактор управления процессом профессионального становления начинающего педагога. Была проведена экспериментальная работа с целью проверки эффективности разработанных критериев.

В процессе исследования, на констатирующем этапе, было проведено анкетирование по диагностическим картам начинающих педагогов

общеобразовательных школ г. о. Тольятти. Анализ диагностики показал, что их низкий уровень адаптированности, что говорит об определенных проблемах профессиональной адаптации начинающих педагогов в общеобразовательной школе и необходимости в разработке системы наставничества как фактора управления процессом профессионального становления начинающего педагога.

На формирующем этапе эксперимента, была создана и использована в образовательном процессе система наставничества, как фактор управления процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе.

Для изучения и анализа документов по управлению процессом профессионального становления начинающего педагога в современной школе методом наставничества был выбран традиционный метод. Сначала изучен внешний анализ: авторы, разработчики, место и время апробации. Далее использовался только внутренний анализ документов.

Проведенное нами исследование доказывает результативность работы группы наставников, сформировавших устойчивую внутреннюю мотивацию начинающих педагогов. В ходе исследования был повышен уровень качества образовательной среды и социально-психологической атмосферы, расширена компетентность в сферах педагогической деятельности.

Все участники эксперимента повысили свой уровень готовности участия в профессиональных конкурсах, готовы к аттестации на соответствие занимаемой должности или на 1 квалификационную категорию, а вскоре готовы и сами оказывать наставническую помощь.

Гипотеза исследования, базирующая на том, что управление процессом профессионального становления начинающего педагога будет эффективным, если будут разработаны организационно-педагогические условия, проверена. Цель данного исследования достигнута. Поставленные задачи решены.

Список используемой литературы

1. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента СПб.: БХВ Петербург, 2012. С. 416 (дата обращения: 20.12.2019).
2. Ансофф И. Стратегическое управление М.: Экономика, 2018. С. 276 (дата обращения: 16.10.2020).
3. Ашмарина С.И. Управление изменениями М.: Рид Групп, 2019. С. 208 (дата обращения: 21.10.2020).
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.: Academia, 2014. С. 224 (дата обращения: 12.10.2020).
5. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества Новая реальность Москва, 2018. С. 176 (дата обращения: 24.10.2020).
6. Барыбина И.А. Организация наставничества в школе // Справочник педагога-психолога. Школа, № 7, 2012 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.menobr.ru/materials/16/30252/> (дата обращения: 12.10.2020).
7. Бондаренко С. В., Ефимочкина М. Ю. Наставничество в образовательной организации Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. С.88 (дата обращения: 12.06.2020).
8. Бухбиндер Р.Г. Организационные изменения: проблема сопротивления персонала и пути ее решения // Вестник ОмГУ. 2010. № 4. С. 35-43. (дата обращения: 24.10.2020).
9. Веснин В.Р. Менеджмент. 2-е издание М.: ТК Велби, 2015. С. 370 (дата обращения: 15.10.2020).
10. Галинская Е.В. Модели и механизмы управления развитием персонала М.: ИПУ РАН, 2005. С. 68 (дата обращения: 16.12.2020).
11. Добровинский А.П. Управление персоналом в организации Томск: Томский политехнический университет, 2014. С. 165 (дата обращения: 14.10.2020).

12. Ефремова Н.Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание М.: Изд-во «Национальное образование», 2012.С.416 (дата обращения: 14.10.2020).
13. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] URL:<http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html> (дата обращения: 22.10.2020).
14. Иванкина Л.И. Управление человеческими ресурсами // Томский политехнический университет. Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. С. 260 (дата обращения: 17.07.2020).
15. Корчинская Т.И. Особенности управления современным учреждением образования: методы управления и виды управленческих функций // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. VI междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск. 2011. № 6. С. 206-211 (дата обращения: 04.08.2020).
16. Котельникова Г.Н., Стерхова Н.К. Самообразование учителя в системе непрерывного образования. Ханты-Мансийск, 2009 С.154-157 (дата обращения: 26.09.2020).
17. Лукина Т.В.Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя посредством наставничества: зарубежный опыт Информационный ресурс [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-professionalnoy-kompetentnosti-nachinayuschego-uchitelya> (дата обращения: 14.06.2020).
18. Лукьянова М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя: Диагностика и развитие. М, 2014. С. 25-28 (дата обращения: 23.03.2020).
19. Марасанов Г.И. Концепция обоснованной практичности в оценке персонала // Акмеология. 2016. № 3 (51). С. 158-159 (дата обращения: 26.06.2020).
20. Мескон М.Х. Основы менеджмента М.: Дело, 2015. С. 800 (дата обращения: 20.03.2020).

21. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента [Электронный ресурс] URL: http://tourlib.net/books_men/meskon01.htm (дата обращения: 26.03.2020).
22. Мильнер Б.З. Системный подход к организации управления М.: ТК Велби, 2015. С.370 (дата обращения 13.09.2030).
23. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности. //Диссертация кандидата педагогических наук:// [Электронный ресурс] : URL: <http://www.sangaruuo.ucoz.ru/> Москва, 2012. С.225 (дата обращения 14.10.2020).
24. Никифорова М.А. Возможности управления процессом профессионального становления начинающего учителя в современной школе // Выпускная квалификационная работа // Санкт-Петербург, 2013.С.56 [Электронный ресурс] : URL: <https://www.hse.ru/data/2013/12/13/> (дата обращения 18.10.2019).
25. Педагогика. Учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей под ред. Пидкасистого П.И. М.: Педагогическое общество России, 1998. С. 640 (дата обращения 18.10.2019).
26. Питерс Т. В поисках эффективного управления М.: Прогресс, 2015. С. 423 (дата обращения 14.09.2019).
27. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека Москва, 2002: Изд-во УРАО. С.160 (дата обращения 23.11.2019).
28. Поташник М.М. Управление профессиональным развитием роста учителя в современной школе. М: Центр педагогического образования, 2009. С. 448 (дата обращения 15.10.2019).
29. Программа «Наставничество» «Гимназия № 1» г.Нижевартовск [Электронный ресурс] : URL:<http://gymnasium-nv.ru/index/dokumenty/0-23>
30. Скударёва Г.Н. Педагогические условия профессионального становления молодого учителя в муниципальном образовательном

пространстве [Электронный ресурс]: //Диссертация кандидата педагогических наук:// [Место защиты: Моск. гуманитар. ун-т]. - Москва, 2008. – С.225 [Электронный ресурс]: URL: <http://www.dslib.net/obw-pedagogika/pedagogicheskie-usloviya-professionalnogo-stanovlenija-molodogo-uchitelja-v.html> (дата обращения 15.11.2019).

31. Abdikadir Issa Farah. School Management: Characteristics of Effective Principal. [электронный ресурс] Journal of HUMAN SOCIAL SCIENCE. Volume 13 Issue 13 Version 1.0 Year 2013 – URL: https://globaljournals.org/GJHSS_Volume13/2-School-Management-Characteristics.pdf

32. Bin Ibrahim I. Servant Leadership and Effective Changes Management in Schools [Электронный ресурс] / Bin Ibrahim I., Bin Don Y. // International Journal of Scientific and Research Publications. 2014. Vol. 4. Issue 1 (January). PP. 1-9. URL: <http://www.ij srp.org/research-paper-0114/ij srp-p25122.pdf> (дата обращения: 1.03.2018).

33. Fleischmann, A. Evidence-Based Interactive Management of Change [Электронный ресурс] // Knowledge Management & E-Learning: An International Journal. 2011. Vol. 3. No. 2. PP. 170-200. URL: <http://www.kmel-journal.org/ojs/index.php/online-publication/article/view/31/83> (дата обращения: 1.12.2017).

34. Koroleva Y. The Role of Mentoring in Teacher Professional Development [Электронный ресурс] // Nazarbayev University Graduate School of Education June, 2017 URL: https://nur.nu.edu.kz/bitstream/handle/123456789/2582/Yelena_Koroleva.pdf?isAllowed=y&sequence=1 (дата обращения: 1.03.2020).

35. Sonja Petrovska, Faculty of Educational Sciences, MENTORING IN TEACHING PROFESSION [Электронный ресурс] Original Research Received: Mart, 29.2018. Revised: June, 07.2018. Accepted: July, 06.2018. <https://cyberleninka.ru/article/n/mentoring-in-teaching-profession>

Приложение А

Анкета начинающего педагога

Ф.И.О. _____

Дата _____

1. Чем вас привлекла профессия педагога?
2. Каков уровень вашей профессиональной подготовки?
3. Считаете ли Вы, что трудности в профессии неизбежны?
4. Готовы ли Вы к «тёплым отношениям» с коллективом?
5. Какие задачи Вы поставили сами себе? Чего хотите достичь?
6. Ваше будущее в профессии, какое оно?
7. Если снова выбрать профессию, стали бы педагогом?
8. Что Вам нравится в работе:
 - новизна;
 - режим работы;
 - эксперименты;
 - наставничество;
 - условия труда;
 - возможность личного роста.

Приложение Б

Советы начинающим педагогам

1. Верьте в себя!
2. Помните, что дети и их поступки не всегда логичны.
3. Любое новое знание лучше простого использования старых навыков.
4. Не бойтесь спорить с опытными педагогами, их знания давно пора «обновить».
5. С родителями общаться только на доверии. Помните, что любой взрослый внутри по-прежнему ребенок.
6. В отношениях с администрацией важно не спорить, но делать как считаете нужным.
7. В педагогической практике всё самое важное, это то, что происходит впервые. Первое знакомство, первые уроки, первые конфликты.
8. Используйте метод контрастов. Сначала с детьми «жестче», потом «мягче», они будут вас ценить.
9. Радуйтесь встречам с детьми. Грустных и унылых педагогов дети не очень любят, и не хотят слушаться.
10. Не забывайте дарить любовь и ласку тем, кто в этом больше всех нуждается.
11. В случае возникновения сомнений как поступить, лучше пока и как не поступать.
12. Если хочешь быть счастливым – будь им!
13. Научитесь здороваться с детьми. От того каким тоном вы произносите приветствие тоже можно воспитывать.
14. Узнавайте о ваших учениках всё: интересы, хобби, увлечения, возможности и желания, домашнее окружение и состояние здоровья.
15. Не бойтесь признавать свои ошибки, дети легко простят вам их, показывая какими снисходительными мы все должны бы, особенно к ним самим.

Приложение В

Памятка для начинающего педагога

1. Заранее приходите в кабинет, приготовьте доску.
2. Проверьте школьную мебель, проветрите помещение.
3. Включите технику, сделайте нужные закладки в журнале, приготовьте наглядности.
4. Поработайте над своим настроем, ведите урок позитивно, не допускайте промедлений, чтобы не нарушить дисциплину среди учеников.
5. Ход урока должен быть построен так, чтобы выдерживался общий темп, напрягались и стимулировались отстающие ученики. Подбадривать и повышать самооценку детей. Предотвращайте попытки нарушить ход урока или дисциплины на уроке.
6. Часто отвлекающихся учеников возвращать в образовательный процесс путём задавания вопросов по теме урока.
7. Выставляя оценки за урок или по итогам выполненного задания необходимо хвалить успевающих и подбадривать отстающих.
8. Слишком захваливать одних и отчитывать других нельзя, чтобы не внести в их личностные отношения вражду между собой.
9. Недисциплинированных учеников необходимо иногда хвалить хоть за малейший успех, чтобы вызвать здоровое желание быть часто похваленным.
10. Звонок является сигналом о завершении урока для всех.
11. Помните, что критика допустима только при индивидуальной беседе, нельзя допускать прилюдного порицания, чтобы не давать ученикам высмеивать друг друга.
12. Для создания своего авторитета в глазах учеников старайтесь проводить разбор происшествий или конфликтов самостоятельно, без привлечения педагога-наставника. Приобретая тем самым собственную важность и уважение в глазах учеников.

Приложение Г

Памятка для педагога-наставника

1. Анализируйте учебные программы и пояснительные записки к ним совместно с начинающим педагогом.
2. План экскурсий, тематическое планирование и прочие планы необходимо составлять в содружестве педагога-наставника и начинающего педагога.
3. Первые уроки, подготовка к первой встрече с учениками – это всё заранее обсуждается.
4. Давайте в личном классе темы с небольшим опережением, чтобы смочь подробнее проконсультировать начинающего педагога в более детальном проведении урока.
5. Совместно разрабатывайте конспекты уроков, создавайте вместе наглядные пособия, придумывайте сборники задач, комплексы примеров, практические и контрольные работы.
6. По возможности посещайте уроки, как педагог-наставник, чтобы затем при личной консультации оценить ход урока, обсудить поведение учеников и реакцию начинающего педагога.
7. В большом мире методической литературы может «потеряться» даже опытный педагог, поэтому ваша помощь в подборе нужных методичек не имеет цены, т.е. бесценна.
8. Демонстрируя свой опыт и навыки делайте это без хвастовства и унижений личности начинающего педагога.
9. Часто хвалите, даже за небольшие успехи.
10. Донесите до начинающего педагога, что копилка собственного опыта гораздо важнее, чем постоянное использование чужих разработок. И даже при использовании наработок опытных коллег, всегда необходимо проводить корректировку под собственное видение хода образовательного процесса.

Приложение Д

Диагностическая карта

«Критерии и показатели готовности начинающего педагога к педагогической деятельности»

Показатели	Отлично могу	Хорошо могу	Не могу ответить	Не могу
1. Теоретическая готовность к практике преподавания				
Знания по профессии				
Возможность использования ИКТ				
Владение материалами к урокам				
2. Теоретическая готовность к практике обучения				
Разработка технологической карты				
Возможность заинтересовать учеников				
Контроль усвоения материала				
Объективное оценивание				
Применение различных методов и техник на уроке				
3. Готовность к педагогической деятельности				
Самоанализ уроков				
Уверенное ведение урока				
Вербальное и невербальное общение с учениками				
Самоответственность				

Приложение Е

Обязанности классного руководителя

По Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 21.12.2012 определяются основные права и обязанности классного руководителя в школе.

Основные права и обязанности:

- иметь доступ к информации о физическом и психическом здоровье детей;
- постоянно проводить мониторинг учебных успехов каждого ученика;
- помогать работе педагогов-предметников;
- общаться с родителями в случае необходимости;
- принимать участие в работе различных творческих групп;
- участвовать в совершенствовании деятельности школы;
- составить персональный режим работы с учениками;
- использовать новые методы, формы и приемы воспитания;
- заниматься повышением собственного педагогического мастерства;
- своевременно вести документацию.