

Плеханова Людмила Юрьевна,
преподаватель
ГБПОУ «Ставропольский государственный политехнический колледж»,
г. Ставрополь
(plehanova.sgpk@yandex.ru)

Наставничество – как процесс сопровождения молодого специалиста и повышения уровня его профессиональной компетентности.

Профессиональное становление и профессиональная компетентность молодого специалиста это сложное и многогранное явление педагогической деятельности. И от того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли начинающий педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле. Основные требования к профессионализму педагогов предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. [1] Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных вопросах педагогики и психологии. И многие молодые педагоги уходят из колледжей, так как не смогли справиться с трудностями педагогической деятельности. Молодому педагогу, как показывает практика, не хватает педагогического опыта. У молодого педагога возникают трудности, связаны со слабой методической подготовкой, отсутствием опыта организации собственной педагогической деятельности, сложностями владения приемами и методами обучения. Немало важной становится проблема, с которой сталкивается большая часть молодых педагогов, связана с его адаптацией в новом коллективе. Это связано с тем, что молодой педагог попадает в незнакомую для него среду, каким является сложившийся педагогический коллектив. Поэтому, становление педагога – это процесс достаточно сложный и кропотливый, требующий постоянной работы над собой. [2]

Современное общество с его открытиями, инновациями и движением вперед требует от педагога постоянного профессионального роста, самоотдачи и работы над собой. Все это приобретается с опытом и годами, а начинающим педагогам нужна постоянная помощь более опытного педагога, который станет для него наставником!

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения. Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку, практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. [2]

Основная цель работы наставника с молодым педагогом – это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям. [4]

Как правило, в образовательных организациях с целью оказания помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении создаются «Школы молодого педагога», «Школы наставничества», методические объединения. Однако опыт показывает, что становление и профессиональный рост молодого педагога проходит быстрее, если использовать индивидуальный подход в работе с ним. Из опыта работы многих образовательных организаций видно, что в современных условиях развития образовательного учреждения педагогическое сопровождение молодого специалиста является достаточно актуальной проблемой.

Для того, чтобы процесс адаптации нового члена коллектива прошел наиболее успешно, необходимо при первой встрече администрации с начинающим специалистом, показать свою заинтересованность в коллеге, рассчитывая на его знания, энергию, творческое отношение к делу. И педагогическое сопровождение начинающего педагога помогает предупредить наиболее типичные ошибки в работе, противоречия и затруднения в организации педагогической деятельности, найти возможные пути их преодоления.

Для достижения данных целей наиболее эффективными формами работы с молодыми педагогами могут быть:

- проведение уроков для молодого педагога;
- организация индивидуальных консультаций;
- знакомство с опытом других учителей с молодым педагогом;
- совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- посещение уроков молодого педагога, анализ урока;
- ознакомление с новинками методической литературы;
- консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. [1]

Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где молодой человек достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставник составляет план оказания

профессиональной помощи молодому специалисту. В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

Главной целью педагогического общения педагога-наставника и его подопечного - это развитие профессионально значимых качеств личности молодого коллеги и создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации. [1]

На адаптационном этапе идет определение обязанностей и полномочий молодого педагога, выявление недостатков в его умениях и навыках, разработка программы адаптации. Наставник проводит диагностику подопечного, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества, разъясняет педагогу его права и обязанности.

На основном этапе идет реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого педагога, построение его собственной программы самообразования. Педагог-наставник разрабатывает индивидуальный план на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы.

Контрольно-оценочный этап предполагает работу с молодым специалистом, анализ проделанной работы, выявление ошибок и недочетов, постановку задач по их устранению, определение уровня готовности молодого педагога к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей. Наставник высказывает замечания, обращает внимание на ошибки и неточности в работе, контролирует работу подопечного.

В течение учебного года педагог-наставник организует работу по повышению профессионального мастерства молодого специалиста, разрабатывает программу тренинговых занятий, целью которых является развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе. Данные таких занятий повышают уровень самосознания профессионального «Я», подготавливают к напряженным ситуациям в педагогической деятельности, учат анализировать своё поведение и поступки, оценивать их со стороны, видеть собственные недостатки и стремиться к самосовершенствованию. Для решения поставленных задач на тренинговых занятиях используются активные формы работы: деловая игра, упражнения на формирование определенных качеств, групповые рисунки, коллажи, коллективные обсуждения, краткое сообщение ведущего по теме, рефлексия и др. На данных занятиях важно увидеть удачи и достижения молодого специалиста, чем анализировать ошибки и неудачи в его работе. В течение всего учебного года молодой специалист может обратиться к наставнику за любой методической помощью, если возникают

затруднения при работе с документацией, при работе с родителями и т.д. Молодым педагогам даются памятки и рекомендации наставников. [5]

Но педагогическое сопровождение не должно ограничиваться только передачей профессиональных навыков. Педагогическое сопровождение - это длительный процесс постоянного диалога, межличностной коммуникации. Диалог не состоится, если между педагогом с опытом практической работы и молодым педагогом будет большая дистанция. Педагогическая поддержка - это эффективный способ послдипломного обучения молодого специалиста

Подводя итоги, можно сказать, что организация наставничества – эффективный и результативный способ повышения компетентности молодых учителей. Молодой педагог получает от наставника определённые знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности. В то же время учитель-наставник, обучая и помогая молодому учителю, развивает и свои профессиональные качества. Ведь не зря выдающийся французский писатель и философ Мишель Монтень сказал: «Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому». [2]

Литература:

- 1.Барыбина И. С., Лебединкина В. Б., Овсянникова Е. М. Наставничество как эффективная форма работы с молодым педагогом в образовательной организации // Актуальные исследования. 2022. №3 (82).69-71 с.
URL: <https://apni.ru/article/3590-nastavnichestvo-kak-effektivnaya-forma-raboti>
- 2.Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя: Ярославский педагогический вестник №4, 2019. 672 с.
- 3.Игнатъева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета, 2018. 140 с.
- 4.Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Эволюция в системе наставничества в педагогической практике. Академия, 2018. 284 с.
- 5.Игнатъева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – с. 108–111.
URL: <http://e-koncept.ru/2016/56264.htm>.