

Н.В. Самойлова

N.V. Samoiloва

n123v@yandex.ru

*ГАПОУ СО «Новокуйбышевский гуманитарно-технологический колледж», г. Новокуйбышевск
Novokuibyshevsk Humanitarian-Technological College, Novokuibyshevsk*

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА КАК СПОСОБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И АДАПТАЦИИ

MENTORING FOR YOUNG TEACHERS AS A WAY OF PROFESSIONAL TRAINING AND ADAPTATION

Аннотация. В статье рассматривается программа наставничества и мероприятия, которые наставник может провести для вновь пришедшего педагога.

Abstract. This article discusses the mentoring program and the activities a mentor can do for a newly arrived educator.

Ключевые слова: наставничество; преимущества наставничества, программа для молодого педагога.

Keywords: mentoring; benefits of mentoring, young educator program.

Наставничество – это процесс обучения, при котором опытный специалист (наставник) помогает молодому сотруднику (наставляемому) развивать свои профессиональные навыки и достичь успеха в своей карьере [1, с. 3]. Цель наставника – помочь наставляемому максимально эффективно адаптироваться к новой среде и достигать поставленных целей.

Наставничество имеет множество преимуществ для наставляемых и наставников. Вот некоторые из них:

Для наставляемых:

- получение индивидуального обучения и поддержки от опытного специалиста;
- быстрое освоение новых навыков и знаний;
- развитие лидерских качеств и повышение уверенности в себе;
- улучшение карьерных перспектив и возможностей.

Для наставников:

- развитие лидерских качеств и умения передавать знания и опыт;
- повышение уровня профессиональной компетенции и экспертизы;

- улучшение коммуникативных и межличностных навыков;
- чувство удовлетворения от помощи в развитии других.

Одной из основных целей наставничества для молодого педагога является помощь в развитии профессиональных навыков. Наставник может поделиться своим опытом и знаниями, помочь молодому преподавателю разработать эффективные методы преподавания, а также научиться эффективно управлять группой и взаимодействовать с обучающимися и их родителями. Молодой педагог может также получить рекомендации по организации учебного процесса и решению проблем, связанных с обучением.

Длительность наставничества для молодого педагога может быть различной – от краткосрочного сопровождения до длительного процесса. В зависимости от конкретной ситуации, наставник может помочь молодому педагогу справиться с конкретной задачей или проблемой, либо сопровождать его на протяжении всей карьеры в образовании.

Наставничество может принимать различные формы – от индивидуальных встреч до групповых занятий и семинаров. Групповые занятия могут помочь молодому педагогу развить социальные навыки, а также обменяться опытом и знаниями с другими преподавателями. Индивидуальные встречи, в свою очередь, позволяют наставнику работать более интенсивно с молодым преподавателем и учитывать его индивидуальные потребности и характеристики.

В целом, наставничество для молодого педагога является важным элементом развития его профессиональной карьеры и повышения квалификации. Оно помогает молодым преподавателям быстрее освоить новые навыки, повысить уверенность в себе и стать более эффективными в своей работе. В свою очередь учебные заведения, которые предоставляют возможность наставничества для молодых педагогов, получают выгоду в виде более высокой результативности и меньшей текучести кадров.

Программа наставничества, разрабатываемая в ГАПОУ «НГТК», для вновь пришедшего педагога, включает в себя следующие шаги:

1. Ознакомление с учебным планом и программой. Наставник проводит обзор учебного плана и программы, чтобы помочь наставляемому понять, какие темы, знания, умения должны быть изучены в течение года.

2. Знакомство с обучающимися и коллегами. Наставник помогает наставляемому познакомиться с обучающимися и другими педагогами, чтобы наставляемый чувствовал себя более комфортно в новой среде.

3. Оценка уровня знаний наставляемого. Наставник проводит начальную оценку уровня знаний наставляемого, чтобы понимать, с чем нужно работать в первую очередь.

4. Определение целей. Наставник и наставляемый совместно определяют цели, которые необходимо достичь в течение года, и разрабатывают план действий для их достижения.

5. Поддержка и обратная связь. Наставник предоставляет поддержку и обратную связь наставляемому в течение года, чтобы помочь ему развиваться и достигать поставленных целей.

6. Планирование уроков и оценка результатов. Наставник помогает наставляемому планировать уроки и оценивать результаты, чтобы наставляемый мог постоянно улучшать свои методы преподавания.

7. Обучение новым методам и технологиям. Наставник обучает наставляемого новым методам и технологиям, которые помогут ему стать более эффективным педагогом.

8. Поддержка в трудных ситуациях. Наставник предоставляет поддержку наставляемому в трудных ситуациях, например, помощь в составлении плана открытого урока.

Данные шаги в программе наставничества, для вновь пришедшего педагога, могут быть адаптированы в зависимости от конкретных потребностей наставляемого и образовательного учреждения. Главное, чтобы программа была целенаправленной, структурированной и ориентированной на достижение успеха в образовании.

Для того чтобы подготовить педагога, чтобы он сам мог стать наставником, необходимо провести ряд мероприятий, которые помогут ему развить необходимые навыки и компетенции.

Одним из наиболее эффективных способов подготовки педагога к наставничеству является обучение техникам наставничества. Для этого педагог может пройти курсы или тренинги по наставничеству, которые позволят ему изучить основные техники и принципы этой работы. Обучение может быть, как формальным, с привлечением профессиональных тренеров и преподавателей, так и неформальным, когда опытные наставники передают свои знания и опыт новым педагогам.

Однако наставничество – это не только техники, но и опыт работы в роли наставника. Педагог может провести определенный период в роли наставника, чтобы приобрести опыт и понять, как работать с наставляемыми.

Наряду с этим, педагог может разработать программу наставничества для других педагогов, используя свой опыт и знания. Разработка программы наставничества позволит педагогу структурировать свой опыт и знания, а также помочь другим педагогам быстрее адаптироваться к новым условиям работы.

Проведение тренингов и мастер-классов – это еще один способ подготовки педагога к наставничеству. Педагог может проводить тренинги и мастер-классы по наставничеству для других педагогов, чтобы помочь им улучшить свои навыки и получить новые знания. Такой подход позволяет педагогу не только развиваться самому, но и делиться своими знаниями и опытом с другими педагогами.

Кроме того, обратная связь – это важный элемент подготовки педагога к наставничеству. Педагог может получать обратную связь от других педагогов, чтобы улучшать свои методы и подходы к наставничеству. Обратная связь может быть, как формальной, когда педагог получает ее от своих наставляемых или коллег, так и неформальной, когда педагог обменивается опытом и знаниями с другими наставниками.

Сетевое взаимодействие – еще один способ подготовки педагога к наставничеству. Педагог может связаться с другими наставниками и обмениваться опытом и знаниями, чтобы улучшить свои навыки и получить новые знания. Такое взаимодействие может быть достигнуто через участие в профессиональных сообществах или ассоциациях, общение с коллегами в социальных сетях или на конференциях.

Важно помнить, что наставничество – это навык, который можно улучшать и развивать. Педагог должен иметь определенный уровень опыта и знаний, чтобы стать наставником, однако главное – это желание помогать другим педагогам и делиться своим опытом и знаниями. Кроме того, наставничество – это мощный инструмент, который позволяет педагогам обмениваться опытом и знаниями, поддерживать друг друга и развиваться в профессиональном плане.

Список литературы

3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авт.-сост. Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. 2-е изд., доп., перераб. Казань : Ин-т развития образования Республики Татарстан, 2020. 51 с.

4. *Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С.* Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18. <https://doi.org/10.24411/2307-4264-2019-10301>.