

Ю.Е. Жестокова

I.E. Zhestokova

metodik45@yandex.ru

М.Г. Ильина

M.G. Pina

tovaroved136@mail.ru

ГПОУ ЯО Ярославский торгово-экономический колледж,

г. Ярославль

SPOU YAO Yaroslavl College of Commerce and Economics, Yaroslavl.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ЭФФЕКТИВНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ

MENTORING AS A FORM OF EFFECTIVE COOPERATION OF TEACHERS

Аннотация. В статье представлена практика наставничества как формы эффективного сотрудничества опытного педагога-наставника и молодого специалиста с целью повышения их профессиональной компетентности в педагогической деятельности.

Abstract. The article presents the practice of mentoring as a form of effective cooperation between an experienced teacher mentor and a young specialist in order to improve their professional competence in teaching.

Ключевые слова: наставничество, педагогическая деятельность, эффективное сотрудничество.

Keywords: mentoring, pedagogical activity, effective cooperation.

Сегодня в любой образовательной организации систематически рассматриваются вопросы, касающиеся качества образования, интенсивности учебного процесса, уровня преподавательских кадров, поскольку все это сейчас подвергается проверке на прочность. Современной системе образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, готовый к включению в инновационные образовательные процессы.

Ежегодно коллектив Ярославского торгово-экономического колледжа пополняется новыми педагогами. Большинство из них молодые специалисты, не имеющие опыта педагогической работы, часть – выпускники колледжа. К молодому преподавателю с первых дней осуществления его профессиональной деятельности предъявляются достаточно высокие требования, в том

числе и к развитию его профессионально-личностных качеств. Начинающим педагогам трудно погрузиться в профессию, адаптироваться к новым условиям деятельности, реализовать свой творческий потенциал.

Как сделать данный процесс безболезненным и по возможности комфортным? На наш взгляд решить ситуацию поможет обмен опытом, взаимное обучение, программа наставничества.

Однозначно, современное образование – взаимное обучение.

Обмен опытом – это метод обучения, построенный на сотрудничестве и не предполагающий строгого разделения на «тех, кто учит» и «тех, кто учится». Все имеют равные возможности поделиться информацией, каждый может задавать любые вопросы, пояснять свою точку зрения, обсуждать трудности. На самом деле, новой системе образования нужен новый преподаватель! Конечно, молодые педагоги лучше понимают особенности современных студентов, могут найти к ним подход, пользуются любовью обучающихся, но их познания являются теоретическими, не хватает практического опыта. Но есть педагоги опытные, с большим арсеналом практических навыков, которые «не отстают от жизни», но при этом хотят освоить новые цифровые технологии и понять современных студентов. Именно они помогут помочь начинающим педагогам еще полнее раскрыть суть технологий, понять, на что действительно стоит обратить внимание в процессе обучения. Совместная работа той и другой категории педагогов удачно дополняет друг друга.

В колледже разработан пакет документов и действует программа наставничества формы «педагог-педагог».

Решение задач по внедрению системы наставничества реализуется через организованную «Школу молодого педагога», а также закрепление за каждым начинающим специалистом опытного педагога-наставника, чаще педагога-предметника.

Цель наставничества в системе взаимодействия «педагог-педагог» – успешная адаптация наставляемого на рабочем месте, развитие его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

В процессе наставничества решаются следующие задачи:

- выявить затруднения начинающего педагога в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков начинающего педагога, в том числе навыков использования различных форм, методов и средств обучения и воспитания, психологии общения со студентами;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному совершенствованию;

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в колледже.

Наставником назначается опытный педагог, как правило, того же предметного направления, что и молодой преподаватель, имеющий профессиональные успехи, готовый осуществить всестороннюю методическую поддержку начинающего специалиста.

Наставничество – двусторонний, взаимонаправленный процесс, необходимый наставнику не менее, чем подопечному. Наставничество помогает педагогу-наставнику не только передать свой опыт, но и самому совершенствоваться, развивать свой творческий потенциал, ощутить свой вклад в процесс адаптации и профессионального развития молодого педагога.

В соответствии с программой наставничества формы «Педагог-педагог», программой «Школы молодого педагога», наставник и наставляемый разрабатывают индивидуальный план работы (дорожную карту), включающий в себя три этапа: организационный, основной и аналитический.

На организационном этапе сопровождение молодого педагога начинается с диагностики его потребностей, выявления уровня профессиональной компетентности, затруднений, запросов, пожеланий.

Итогом работы первого этапа является определение цели и задач, над достижением которых нужно будет трудиться, четкая формулировка обязанностей каждого, частота встреч (не менее двух раз в месяц). К примеру, долгосрочной целью наставляемого может быть защита на высшую квалификационную категорию, а краткосрочными целями – проведение открытого урока, участие в профессиональных конкурсах, публикации статей.

Первые дни самостоятельной работы молодого педагога самые трудные, волнительные, поэтому необходимы такие формы работы с ним, как практические советы, консультации, индивидуальные беседы.

На втором основном этапе разрабатывается план мероприятий по различным направлениям: организация образовательного процесса, ведение документации, планирование и организация работы по преподаваемой дисциплине, работа по саморазвитию, повышение профессионального уровня молодого педагога, участие в конкурсах профессионального мастерства.

На данном этапе используются такие формы взаимодействия, как индивидуальные консультации, открытые уроки наставника, совместный анализ учебно-воспитательного занятия, психологические тренинги, деловые иг-

ры, «мозговой штурм», круглые столы с работодателями, совместное участие в педагогических конференциях, учебно-исследовательской работе.

На втором этапе у молодого педагога постепенно формируется свой стиль ведения занятий, опыт участие в различных мероприятиях, развиваются деловые качества, появляется уверенность в собственных силах. Для наставника – это стимул к профессиональному росту, поиску новых форм и методов работы.

Третий этап – подведение итогов совместной работы за учебный год: определение уровня потребности в непрерывном образовании, стремление участвовать в инновационной деятельности, нацеленность на самосовершенствование и педагогический рост, определение уровня сформированности новых компетенций у каждого участника взаимодействия.

Таким образом, наставничество является формой эффективного взаимодействия молодых и опытных педагогов. Совместная работа той и другой категории специалистов в рамках сотрудничества удачно дополняют друг друга.

Список литературы

1. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков и др. Кемерово : Кузбас. регион. ин-т развития проф. образования, 2014. 143 с.

2. *Денисова А. В.* Механизм внедрения системы наставничества в компании // Управление персоналом. 2005. № 19. С. 50–56.

3. *Круглова И. В.* Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук : 13.00.08. М., 2007. 27 с.

4. *Кларин М. В.* Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг. М. : Юрайт, 2018. 288 с.

5. *Сулейманова Н.* Как сделать наставничество эффективным // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 9. С. 77–83.

6. *Теплов А. О.* Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. 2011. Вып. 28. URL: http://ejournal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk__28_sentjabr_2011_g./problemi_upravlenija_teorija_i_praktika/teplov.pdf?ysclid=lky3ct2ij5263615446.