

## **Педагогическое наставничество как институт профессионального становления начинающего педагога**

Зеленков С.А., преподаватель

Среднее профессиональное образование имеет необходимость в молодых, талантливых, высококвалифицированных преподавателях, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Необходимо, чтобы педагог был в курсе о последних достижениях науки, постоянно совершенствовал средства и методы, используемые в учебном процессе. Специфика системы среднего профессионального образования состоит в том, что нужны кадры, имеющие опыт профессиональной деятельности. Данная категория преподавателей чаще всего не имеет педагогического образования, не знает особенностей работы с подростками, боится выступать перед большой аудиторией, не умеет заполнять документацию. В современных условиях особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

В сегодняшнее время многие исследователи указывают на необходимость возрождения наставничества в современное образование. Данное направление отражено так же в Федеральном государственном стандарте, и это еще раз указывает на необходимость и приоритетность в современной системе образования.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

Сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании наставник - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

#### **Этапы деятельности педагога-наставника:**

**Адаптационный этап.** В этот период педагог-наставник определяет ряд обязанностей, полномочий молодого специалиста.

Основным методом работы на этом этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и организация их самоанализа, для того чтобы выявить проблемы, которые испытывает начинающий преподаватель в своей профессиональной деятельности. Также для себя он отмечает недостатки в имеющихся умениях и навыках, для составления конкретной программы адаптации.

**Основной этап.** В этот период наставник реализует программу адаптации молодого коллеги, проводит работу по коррекции умений и навыков. Здесь же наставник помогает молодому специалисту составить собственную программу профессионального роста.

На данном этапе используются в основном информационные методы (занятия в «Школе молодого педагога», педагогические чтения и др.)

**Контрольно-оценочный этап.** На этом этапе наставник может проверить уровень профессиональной компетентности воспитателя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей

На данном этапе используются комплексные методы: педагогические мастерские, мастер-классы, работа в творческих группах, проблемно-деловые и рефлексивно-ролевые игры, что позволяет сформировать такое качество профессионального развития молодого учителя как педагогическая рефлексия.

Говорить о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы являются:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам образовательного учреждения;

- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;

- в-третьих, формирование в образовательном учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для образовательной организации, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Литература:

Балагурова М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов [Текст] // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). — Казань: Бук, 2017. — С. 38-40. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/271/12933/>