

Шамкова Елена Алексеевна

преподаватель иностранного языка

ГОУ СПО «Кемеровский профессионально-технический техникум»

г. Кемерово, Кемеровская область

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация: в данной статье рассматривается использование системы наставничества в образовательных организациях.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, адаптация, школа молодого специалиста.

Согласно статистическим данным около 30% молодых специалистов уходят из образовательных организаций после первого года своей работы. Это происходит по разным причинам. К одной из таких причин можно отнести то, что уже с первого дня работы молодой специалист несет ту же ответственность, что и другие педагоги, работающие не один год. Кроме того, администрация, коллеги и даже родители ожидают от молодых специалистов такого же профессионализма, как если бы они работали в течение многих лет.

Становление молодого специалиста обычно происходит примерно за 3–4 года и, как правило, включает в себя следующие этапы:

- адаптация, когда происходит освоение норм профессии, ее основных требований;
- стабилизация, когда продолжается дальнейшее совершенствование профессиональной компетенции;
- творчество, когда педагог уже способен к инновационной деятельности и творчеству.

Для поддержки молодых специалистов и созданию комфортных условий в образовательных организациях, существуют различные меры поддержки, среди которых особое место занимает система наставничества.

Именно система наставничества является действенным и эффективным способом профессионального становления молодого специалиста на начальном этапе их деятельности, то есть на этапе адаптации.

К основным задачам наставничества можно отнести:

- удовлетворение потребности молодого специалиста в непрерывном образовании;
- оказание помощи (методической, психологической и т. д.) в преодолении возникающих затруднений;
- способствование формированию индивидуального стиля деятельности молодого специалиста;
- помощь молодому специалисту в использовании современных методов, приемов и образовательных технологий в образовательном процессе.

Как правило, когда молодой специалист приходит работать в новую образовательную организацию, то ему назначают наставника. Чаще всего, это преподаватель той же дисциплины или профиля, которую преподает молодой специалист, чтобы наставнику и наставляемому было легче найти общий язык. Прежде, чем начать работу, наставнику необходимо составить план работы с молодым специалистом. Система работы с молодыми специалистами строится на делении всей деятельности на 3 этапа: совместная работа наставника и молодого специалиста; координирование деятельности молодого специалиста;

самостоятельная работа молодого специалиста / творческая деятельность молодого специалиста.

Поэтому работа с молодым специалистом может длиться как несколько месяцев, так и несколько лет, в зависимости от поставленных целей работы.

Планирование основных направлений деятельности педагога-наставника с молодыми специалистами будет более эффективным, если на начальном этапе работы провести анкетирование и диагностику для выявления профессиональных затруднений. Для достижения данной цели обычно используются следующие формы работы: беседа, анкетирование, диагностика.

На основе результатов по выявлению профессиональных затруднений можно составлен план индивидуальной работы с молодым специалистом. Необходимо отметить, что для каждого молодого специалиста составляется свой, персональный план работы.

Для того, чтобы период адаптации для молодого специалиста прошел быстрее и работа молодого педагога уже на начальном этапе отличалась эффективностью, наставник может разработать методические рекомендации для молодых специалистов. Основной целью создания таких рекомендаций является возможность пользоваться ими в любое время, когда проконсультироваться с наставником по возникающим вопросам не получается.

Система наставничества предполагает использование различных форм работы: беседа, собеседование, анкетирование, тестирование, тренинговое занятие, методическая консультация, взаимопосещение занятий, участие в различных мероприятиях.

Любая деятельность должна приводить в итоге к определенным результатам. Организация системы наставничества в техникуме позволяет добиться определенных результатов. Результативность деятельности молодых специалистов также можно проследить через их участие в мероприятиях различного уровня: конкурсы, викторины, олимпиады. Более того. Разработка методических продуктов и публикации педагогических статей позволяют увидеть результаты работы с молодым специалистом.

В профессиональных образовательных организациях необходима система наставничества, для того, чтобы молодые специалисты могли преодолеть трудности, с которыми они могут столкнуться в период адаптации и успешно продолжать свою профессиональную деятельность.

Список литературы

1. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole>

2. Хисамутдинова Ф.Ф. Молодой специалист в образовательном учреждении / Ф.Ф. Хисамутдинова, З.И. Ханбикова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edurt.ru/index.php?rubrika=17&st=9909695&type=3&str=4>