

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ В РАМКАХ МОДЕЛИ: «НАСТАВНИК - МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»

Дронюк Ирина Владимировна

методист, преподаватель, ОГАПОУ Томский музыкальный колледж имени Э.В. Денисова, РФ, г. Томск

Аннотация. В настоящее время все большее внимание уделяется понятию наставничества, как одной из основных форм взаимодействия между субъектами педагогического процесса. В статье рассматривается понятие «наставничество» и «педагогическое наставничество», а также описываются особенности работы с наставляемым в рамках адаптационного, проектировочного и контрольно-оценочного этапов.

Abstract. Currently, more and more attention is being paid to the concept of mentoring as one of the main forms of interaction between the subjects of the pedagogical process. The article discusses the concept of "mentoring" and "pedagogical mentoring", and also describes the features of working with mentees within the framework of adaptation, design and control and evaluation stages.

Ключевые слова: наставничество; педагогическое наставничество; адаптационный; проектировочный; контрольно-оценочный; тьютор; эмпатия.

Keywords: mentoring; pedagogical mentoring; adaptation; design; control and evaluation; tutor; empathy.

В современной теории образования в России и за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Понятие наставничества рассматривается «как система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому (Г. Льюис)» [1, с. 57].

Особое внимание заслуживает и педагогическое наставничество, под которым подразумевается «разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы» [2, с. 27]. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также предоставления им благоприятной среды для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимой для успешной личной и профессиональной самореализации,

развития карьеры через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых, а также оказание помощи педагогическим работникам колледжа в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей. Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем, в результате которого «рождается» модель наставничества.

Организация процесса наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя, в частности, выделяются три этапа данной работы:

1. Адаптационный – центральное звено в организации помощи молодому преподавателю – предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой педагог нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса; требования к ведению учебной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, а также досуга студентов.

На данном этапе в работе с молодым специалистом участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагоги-наставники, педагог-психолог, методист, социальный педагог. Проводится анкетирование, собеседование, выявляются направления работы, по результатам которого вырабатывается программа адаптации, которая включает в себя: план профессионального становления начинающего педагога, направления работы, круг его обязанностей и полномочий, формы и методы работы

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки, которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом колледжа. В этот период возможно посещение молодым специалистом уроков опытных педагогов, работа с тьюторами или наставниками, которые помогают выбрать наиболее продуктивные формы работы.

Наставником выступает опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), а также склонный к активной общественной работе, обладающий коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

В этот период можно проводить следующие мероприятия: час общения «Расскажи о себе» (знакомство молодых специалистов с традициями колледжа, правилами внутреннего и трудового распорядка и т.д.); круглый стол «Основные проблемы молодого преподавателя» (практикум по разработке календарно-тематических планов и планов воспитательной работы, технологических карт уроков); час психологии «Как быстрее адаптироваться в колледже» (психологический тренинг).

2. Основной, проектировочный – проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается оформление портфолио. На данном этапе молодой специалист начинает самостоятельно разрабатывать педагогическую и методическую документацию (программы, календарно-тематические планы, технологические карты уроков), проводит уроки в соответствии с расписанием, проводит консультации для студентов, активно участвует в жизнедеятельности образовательного учреждения.

На данном этапе будут актуальны следующие направления работы с наставляемым: практикум «Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников»; консультация «Современный урок: структура и конструирование»; практикум «Анализ урока. Виды анализа» (посещение уроков наставников и их структурный анализ); семинар-практикум «Эффективность урока – результат организации активной деятельности студентов»; мастер-классы «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»; практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных

видов урока».

3. Контрольно-оценочный - на этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков наставляемого, развитие его творческого потенциала, участие в инновационной деятельности, участие в конкурсах профессионального мастерства - все эти виды деятельности помогают увидеть желание, стремление и интерес к работе молодого специалиста. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На завершающем этапе важно отследить положительную динамику работы молодого специалиста и его результаты, поэтому здесь можно использовать практикум «Прояви себя» (подведение итогов работы) и методическую выставку достижений молодого специалиста (статьи, методические или учебные пособия, портфолио).

Организуя планомерную работу по становлению молодого специалиста необходимо планировать работу и выстраивать траекторию развития модели «наставник-молодой специалист». Для этого необходимо тщательно и ответственно подходить к разработке плана профессионального становления молодого специалиста, по которому наиболее эффективно можно реализовывать вышеупомянутую модель.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Поэтому, организуя такой вид модели, необходимо помнить, что только комплексный целенаправленный двусторонний процесс: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – молодого специалиста, будет наиболее эффективным в становлении профессионализма педагога.

Список литературы:

1. Вагин И.О. Наставничество. – Москва: Студия АРДИС, 2014. – 692 с.
2. Ведерникова Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога / Л. В. Ведерникова. – М: МАНПО, 2010. – №4. – С. 87-99.
3. Урмина И.А., Горелова Н.Н. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. – 2010. – № 7. – С. 85-94.