



### **Наставничество: с чего начать?**

Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании психологической и методической помощи молодым специалистам в период адаптации:

в изучении и внедрении в практику молодого педагога передового педагогического опыта;

в совершенствовании педагогического мастерства;

в освоении продуктивных технологий обучения и воспитания;

в изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций;

в организации индивидуальной образовательной траектории молодого педагога;

в овладении новыми формами и методами оценивания достижений воспитанников и т. д.

В настоящее время для многих образовательных организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры. Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

– этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;

– в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;

– наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

– это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;

– наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Наставничество должно мотивировать молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Наставничество направлено на реализацию

потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

Основной частью реализации плана развития молодого специалиста является помощь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Педагогу-наставнику необходимо не только давать советы по составлению плана урока, но и регулярно приходить на занятия и следить за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого специалиста. Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать своих подопечных.

Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой педагог изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым педагогам развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональной ограниченности. Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности, которая и становится темой для обсуждения.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги проходят процедуру аттестации на более высокую квалификационную категорию.