

Вашурина Мария Владимировна

заведующая методическим кабинетом

ОГБПОУ «Ульяновский техникум

железнодорожного транспорта»

г. Ульяновск, Ульяновская область

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в настоящее время многие учебные заведения в разных странах внедряют наставнические программы для молодых педагогов. Они понимают, что наставничество может помочь снизить уровень текучести кадров в образовании и повысить уровень профессионализма молодых педагогов.

Ключевые слова: наставничество, ролевая модель, молодой педагог, профессиональный успех.

Наставничество – это один из ключевых элементов образовательной системы, который направлен на помощь обучающимся, молодым специалистам в их личностном и профессиональном развитии. Роль наставника заключается в том, чтобы помочь им раскрыть свой потенциал и достичь успеха в жизни.

Одним из способов наставничества является использование ролевых моделей. Ролевая модель – это человек, который может стать примером для других людей, показав, каким образом можно достичь успеха в определенной сфере жизни [1, с. 87]).

В системе образования ролевые модели могут быть использованы для того, чтобы помочь обучающимся и молодым специалистам определить свои цели и задачи, а также для того, чтобы дать им понимание того, каким образом они могут достичь успеха в жизни.

Роль наставничества над молодыми педагогами также является важным аспектом в системе образования. Молодые педагоги, только начинающие свою карьеру, могут встретиться с трудностями, которые могут быть связаны как с про-

фессиональной деятельностью, так и с личным развитием. В этом случае наставничество может помочь им получить необходимые знания и навыки, а также повысить уверенность в своих силах [1, с. 95]).

Молодые педагоги могут получить от наставников ценные советы и рекомендации, которые помогут им лучше понимать образовательный процесс и эффективно работать с учениками. Наставники могут помочь молодым педагогам развить свои лидерские качества, улучшить навыки общения и научиться работать в коллективе.

Кроме того, наставничество может помочь молодым педагогам стать более уверенными в своих профессиональных навыках и знаниях. Это может помочь им лучше приспособиться к работе в современной школе и внедрять инновационные методики обучения [2, с. 132]).

Наставничество может помочь молодым педагогам стать более эффективными и успешными в своей карьере. Они могут получить ценные советы и рекомендации от своих наставников, которые помогут им развиваться и расти в своей профессии.

Кроме того, наставничество над молодыми педагогами может помочь снизить уровень текучести кадров в образовании. Многие молодые педагоги покидают профессию из-за трудностей, связанных с началом карьеры. Наставничество может помочь им преодолеть эти трудности и остаться в профессии.

Важно отметить, что наставничество над молодыми педагогами должно быть основано на взаимном доверии и уважении. Наставники должны быть готовы поделиться своим опытом и знаниями, а молодые педагоги должны быть готовы учиться и принимать конструктивную критику [3, с. 7]).

Наставничество над молодыми педагогами должно быть организовано систематически. Наставники должны иметь достаточно времени и ресурсов, чтобы работать с молодыми педагогами и помогать им развиваться. Кроме того, наставничество над молодыми педагогами может помочь улучшить качество образования. Молодые педагоги, которые получают наставническую поддержку, могут

лучше приспосабливаться к новым методикам обучения, улучшать свои профессиональные навыки и повышать качество своей работы. Это может привести к улучшению учебного процесса и повышению уровня образования в целом.

В настоящее время многие учебные заведения в разных странах внедряют наставнические программы для молодых педагогов. Они понимают, что наставничество может помочь снизить уровень текучести кадров в образовании и повысить уровень профессионализма молодых педагогов.

Наставничество над молодыми педагогами может содействовать инновационному развитию образования. Молодые педагоги, которые получают наставническую поддержку, могут лучше понимать современные требования образования и научиться внедрять новые методики обучения. Это может привести к созданию новых образовательных программ, которые будут соответствовать современным требованиям и потребностям студентов [4, с. 21]).

Наконец, наставничество над молодыми педагогами может помочь сократить разрыв между теорией и практикой. Молодые педагоги, которые получают наставническую поддержку, могут лучше понимать, как применять свои знания и навыки на практике. Это может помочь им лучше подготовить учащихся к жизни в современном мире [5, с. 98]).

Наставничество над молодыми педагогами является важным аспектом в системе образования. Оно может помочь молодым педагогам развиваться в своей профессии, повышать качество образования, содействовать инновационному развитию образования и сокращать разрыв между теорией и практикой. Однако, необходимо учитывать ограничения этого метода обучения и выбирать наставников тщательно, чтобы обеспечить максимальную пользу от этого процесса для всех участников. Оно помогает молодым педагогам развиваться и расти в своей профессии, повышать уверенность в своих силах и оставаться в профессии. Однако, необходимо учитывать ограничения этого метода обучения и выбирать наставников тщательно, чтобы обеспечить максимальную пользу от этого процесса для всех участников.

Список литературы

1. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html> (дата обращения: 17.04.2023).

2. Круглова И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038> (дата обращения: 17.04.2023).

3. Наставничество, менторинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://formatta.ru/pages/id/317> (дата обращения: 17.04.2023).

4. Плиска О. Наставничество / О. Плиска [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434> (дата обращения: 17.04.2023).

5. Щевьева А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. – 2010. – №3. – С. 213–223.