

*Даниленко Елена Геннадьевна,
г. Магнитогорск,
преподаватель
ГБПОУ «Магнитогорский
педагогический колледж»,
danilenko-elena-82@mail.ru*

ИЗ ОПЫТА РЕАЛИЗАЦИИ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ПРЕПОДАВАТЕЛЬ» В МАГНИТОГОРСКОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

Аннотация

В данной статье обобщен опыт внедрения в Магнитогорском педагогическом колледже одной из форм системы наставничества - «преподаватель-преподаватель». Представлен опыт формирования базы наставников. Раскрыты организационно-методические аспекты реализации данной формы наставничества.

Ключевые слова

Наставничество, наставник, начинающий специалист, форма наставничества, школа молодого и вновь прибывшего специалиста.

На сегодняшний день система наставничества признается одним из эффективных методов развития профессиональных навыков начинающих специалистов. Под наставничеством в данной статье мы понимаем форму обучения на рабочем месте, направленную на формирование корпоративных и развитие профессиональных компетенций молодых работников для преодоления информационных и ценностных барьеров в профессиональной деятельности и их социально-профессиональной адаптации, а также раскрытие потенциала молодых кадров с целью определения и сопровождения траекторий их индивидуального профессионального развития [1, с.20].

Методология наставничества определена Министерством просвещения Российской Федерации, Министерством образования и науки Челябинской области в 2020 году утверждена региональная целевая модель наставничества.

Каждому начинающему специалисту нужен наставник, не важно, представитель какой он профессии – спортсмен, журналист, преподаватель, каждый нуждается в мудром слове, освещающем профессиональный путь. Задача образовательной организации, принимающей начинающих специалистов, создать систему профессионального наставничества и практического обучения, сформировать коллектив, который будет направлять их профессиональную деятельность.

В Магнитогорском педагогическом колледже реализуется форма наставничества «преподаватель-преподаватель», предусмотренная целевой моделью наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г.

Цель данной формы наставничества в колледже – помочь начинающему специалисту максимально понять суть профессии и выявить свои внутренние таланты с тем, чтобы реализовать себя как личность и стать активным и компетентным преподавателем. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога [3].

Реализация данной формы наставничества включает такие этапы как:

- планирование работы школы молодого и вновь прибывшего специалиста;
- подбор и инструктаж наставников;
- формирование пар наставничества, на основе взаимной заинтересованности и схожести специальностей;
- подготовка индивидуальных планов наставников, на основе результатов диагностики затруднений наставляемого и выбранной начинающим специалистом индивидуальной методической темы;
- реализация наставнической деятельности через групповые и индивидуальные формы работы;
- оценка полученных результатов;
- завершение процесса наставничества.

Наставник – это опытный специалист, обладающий высокими профессиональными качествами, имеющий стабильные показатели в работе, способный и готовый делиться своим опытом, гибкий в общении [2]. Личность наставника играет ключевую роль в успехе или, наоборот, деструктивном эффекте данного метода развития персонала. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого сотрудника [1, с.21]

При подборе наставников учитываются следующие факторы:

- наличие у специалиста позитивного опыта работы в образовательной организации;
- владение коммуникативными навыками, психологической компетентностью;
- готовность передать накопленный опыт, оказать помощь в преодолении профессиональных затруднений, способность и желание обучать;
- заинтересованность наставника в непрерывном профессиональном развитии;
- ответственность и понимание значимости наставнической деятельности.

Проблемы решаемые наставниками связаны с тем, что процесс адаптации начинающих специалистов связан с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других

затруднений, возникающих в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики образовательной организации, коллектива колледжа. Осуществляя образовательную деятельность, начинающий специалист должен выстраивать ее в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов. Необходимо его активное включение в исследовательскую и проектную деятельность, освоение и применение им современных педагогических технологий. Необходимым условием является, овладение начинающим педагогом специальных подходов в обучении, в целях обеспечения доступа к образованию обучающихся с особыми потребностями. Освоение способов формирования у обучающихся соответствующих общих и профессиональных компетенций, высокой мотивации к обучению и многое другое. Без соответствующей квалифицированной поддержки, с таким объемом педагогической деятельности начинающему специалисту сложно справиться.

Реализация наставнической деятельности в колледже предусматривает групповые и индивидуальные формы работы. Непосредственная деятельность наставника осуществляется в процессе выполнения трудовых функций, на рабочем месте, в таких формах как: консультации; собеседования; посещение и взаимопосещение уроков, их анализ; обмен мнениями; совместная деятельность по написанию статей, разработке методических материалов, рабочих программ; проведению внеурочных мероприятий, участию в научно-практических конференциях, конкурсах разного уровня; проведение мастер-классов.

К инновационным формам совместной работы можно отнести совместный образовательный проект. Создание образовательного проекта предполагает разработку комплекса и структуры действий преподавателей по решению конкретной образовательной задачи, определение вида продукта и формы презентации. Особую значимость при этом имеют практико-ориентированные проекты, ценность которых заключается в реальности использования продукта на практике и его способности решить заданную проблему. Продукты таких проектов разнообразны: учебные пособия, методические разработки, образовательные интернет-сообщества, студенческие сообщества и т.п. Одним из примеров подобной совместной деятельности наставника и наставляемого является проект по гражданско-патриотическому воспитанию обучающихся Магнитогорского педагогического колледжа «Я гражданин России». Идея данного проекта состояла в создании группы ВКонтакте, посредством которой будут созданы дополнительные условия для гражданско-патриотического воспитания обучающихся. В период дистанционного обучения данная страница использовалась как платформа для проведения коллективных творческих мероприятий: конкурс плакатов «Никто не забыт, ничто не забыто», Квест-игра «По дорогам Великой Отечественной войны», приуроченных к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне.

В рамках работы школы молодого и вновь прибывшего специалиста реализуются такие формы обучения как семинары-практикумы:

- «Основные направления деятельности наставника» - обсуждение планов работы наставников, выбор приоритетных направлений деятельности и форм работы;
- «Основы организации дистанционного обучения в системе АСУ ProCollege МПК» - первичное обучение размещению ресурсов: файл, страница, гиперссылка, задание, импортирование элементов курсов;
- «Общие требования к осуществлению образовательной деятельности по реализации образовательных программ» - изучение нормативно - правовой и учебно-методической документации, изучение требований к работе с электронным журналом;
- «Современный урок: структура и конструирование» - изучение технологии современного урока проведение мастер-класса преподавателем высшей квалификационной категории и его структурный анализ.
- «Современные образовательные технологии, их использование в обеспечении реализации ФГОС СПО» - проведение мастер-класса преподавателем высшей квалификационной категории и его технологический анализ;
- «Повышение педагогического мастерства через участие педагога в профессиональных конкурсах» - повышение мотивации к участию в конкурсах педагогических достижений, изучение опыта участия преподавателей колледжа, требований к конкурсным заданиям и материалам, их разъяснение и анализ на примерах конкурсных работ;
- Психологическая гостиная «Психолого-педагогическая культура преподавателя» - психолого-педагогическая поддержка преподавателей через знакомство с приемами саморегуляции, упражнения на развитие навыков управления стрессом, навыков позитивного мышления, снятия психофизического напряжения, повышения стрессоустойчивости.
- «Аттестация педагогических кадров» - анализ, обобщение, систематизация и оценка результативности своей педагогической деятельности, оформление «Портфолио».

Завершающим мероприятием работы школы молодого и вновь прибывшего специалиста является круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога», где пары наставников представляют творческие отчеты по темам самообразования и отчеты наставнической деятельности, а также обозначают проблемные точки, над которыми необходимо в будущем продолжить работу.

Наставническая деятельность оценивается по ее завершении аттестационной комиссией, оценка проводится: представителем администрации, кураторами системы наставничества, наставником, коллегами, и самим наставляемым.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
 рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста [3].

У системы наставничества есть неизбежные издержки, наблюдаемые в работе пар наставничества. Прежде всего, это:

- Наставничество и адаптация не равнозначные понятия – срок наставничества истекает, при этом окончание срока наставничества не всегда означает практическую готовность начинающего специалиста к самостоятельной работе;
- Недостаточная подготовка и мотивация самого наставника;
- Отсутствие обратной связи наставника и подопечного, по причине незаинтересованности в данном процессе, несовместимости и иным причинам;
- Подавление наставником подопечного, чрезмерный контроль, использование им нерациональных методов наставничества;
- Отсутствие действенного внешнего контроля, значимых критериев успешного наставничества.

В связи с этим, задачами администрации и кураторов наставнической деятельности является своевременное устранение наблюдаемых отклонений.

Конечным итогом наставнической деятельности мы видим формирование и совершенствование индивидуального стиля педагогической деятельности начинающего специалиста, высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, профессиональный рост и самосовершенствование наставников, рост трудовых показателей в образовательной организации.

Список использованных источников и литературы

1. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 18–26.
2. Мельникова, Н. В. Наставничество: Метод обучения персонала [Электронный ресурс] / Н. В. Мельникова. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-element-razvitiya-chelovecheskih-resursov-organizatsii-v-usloviyah-modernizatsii-ekonomiki/viewer>
3. Письмо от 23 января 2020 г. N МР-42/02. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций. Министерство просвещения Российской Федерации.