

Силкина Елена Васильевна

преподаватель

Кавеева Екатерина Сергеевна

преподаватель

ОГБ ПОУ «Ульяновский социально-педагогический колледж»

г. Ульяновск, Ульяновская область

К ВОПРОСУ О РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

***Аннотация:** статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме создания гибкой и мобильной системы наставничества в профессиональном образовательном учреждении. Это особенно важно в связи с тем, что 2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. В статье раскрывается содержание понятий «наставник», «наставничество», достаточно четко обозначаются цели, задачи и функции наставнической деятельности педагога, а также оптимальные формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого специалиста. Большое значение придается поиску средств повышения престижа профессии учителя, признания особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.*

***Ключевые слова:** наставничество, система наставничества, наставник, цели, задачи наставничества, функции преподавателя-наставника, этапы профессионального наставничества.*

В настоящее время остро стоит проблема обеспечения профессиональных образовательных организаций квалифицированными педагогическими кадрами, поскольку средний возраст преподавателей во многих учебных организациях СПО составляет 40–55 лет. В связи с этим становится актуальным привлечение специалистов – молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога.

Для вновь поступившего молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Решить проблему поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества. Наставничество – это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере. Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. Наставничество является ярким примером педагогики сотрудничества, сущность которой заключается в демократическом и гуманном отношении к подопечному, обеспечении его права на выбор, на собственное достоинство, уважение [3].

Система наставничества позволяет оптимизировать процесс профессионального становления преподавателя, сформировать у него мотивацию к саморазвитию, самореализации. В этом ему может помочь поддержка педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

От того, насколько успешно пройдет адаптация молодого педагога, зависит качество его работы, желание развивать свое профессиональное мастерство, мотивация к работе и в целом желание остаться в профессии [2].

Таким образом, основной целью наставничества является оказание помощи начинающим специалистам в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту их профессионального мастерства.

Основными задачами наставничества при этом являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива;
- помощь в освоении передового педагогического опыта и современных образовательных технологий.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом, выполняются следующие функции:

- определение методики обучения молодого специалиста, вместе с ним разрабатываю план его профессионального становления;
- участие молодого специалиста в разработке различного рода учебно-методической документации;
- знакомство с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающимися, с правилами безопасности в кабинетах;
- посещение занятий, внеклассных мероприятий у своего подшефного и осуществление их анализа;

Наставник – активный, опытный педагог, профессионально успешный человек, занимающийся общественной работой. Он проводит систематическую работу с группой молодых специалистов и начинающих педагогов, осуществляет тесное сотрудничество [2].

Наставник создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он может достичь цели, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения цели. Наставник – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Основные функции преподавателя-наставника.

1. Социально-психологическая:

- оказание помощи молодому преподавателю в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;

- оказание помощи в и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам;

- оптимизация процесса адаптации молодого специалиста в соответствии с особенностями его личности;

- раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к инновационной деятельности образовательной организации.

2. Учебно-дидактическая:

- оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией педагога;

- формирование интереса к обучающемуся как к главному субъекту педагогической деятельности;

- подготовка к прохождению аттестации на соответствие занимаемой должности и в дальнейшем категории;

- разработка молодым специалистом собственной системы работы с обучающимися;

- использование новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;

- формирование организаторских, управленческих умений;

- осуществление индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;

- взаимодействие со всеми структурными подразделениями образовательной организации [1].

Для профессионального обучения молодых педагогов разрабатывается индивидуальный план профессионального наставничества.

Профессионально-адаптационный этап является в этом плане первым этапом, который длится около месяца. На этом этапе происходит знакомство с будущим специалистом, выявление его профессиональных затруднений в овладении профессиональными компетенциями в форме собеседования, составляется план наставнической работы.

Оптимальными считаются следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого специалиста:

– индивидуальные: посещение наставником занятий подопечного, посещение подопечным занятий, проводимых наставником, консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в сети Интернет;

– групповые: семинары, тренинги, практикумы, педагогические советы, конференции, обмен опытом работы.

У вновь поступивших специалистов большие проблемы возникают с оформлением учебно-методической документации – с разработкой рабочих программ по преподаваемым дисциплинам, календарно-тематических планов, материалов для промежуточной аттестации, текущего контроля и др. Им требуется помощь в составлении методических разработок теоретических и практических занятий, внеаудиторных мероприятий. Наставник совместно с подопечным должны изучить все локальные акты учебного заведения, также документы методической службы [2].

Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии.

Вторым этапом профессионального наставничества, который длится весь учебный год, является формирование профессионально – личностных компетенций молодого педагога.

В это время наставник проводит профессиональные консультации по работе с учебной документацией, знакомит наставляемого с Федеральным государственным стандартом СПО, с учебным планом, с рабочими программами учебных дисциплин и модулей, с календарно-тематическими планами, с методическими разработками к различным занятиям, с промежуточной аттестацией согласно программе подготовки специалистов среднего звена.

Наставник проводит мастер-классы по проведению учебных занятий и заполнению учебной документации.

Организуется посещение открытых занятий, внеаудиторных мероприятий опытных педагогов с целью передачи профессионального мастерства. Проводится совместное проведение наставляемого и наставника открытых мероприятий, лекционных и практических занятий, мастер – классов, обсуждение проблемных вопросов в профессиональной деятельности [3].

Затем следует профессионально-инновационный этап продолжительностью также в учебный год. На данном этапе происходит самостоятельное профессиональное становление молодого педагога как профессионала. Целью этого этапа является подготовка молодого педагога к самостоятельной профессиональной деятельности.

Под руководством наставника педагог осуществляет подготовку учебной документации к новому учебному году. Наставник посещает занятия наставляемого с целью выявления трудностей в проведении учебных занятий. В заключение этапа молодой педагог проводит открытое занятие под руководством наставника. По окончании работы с молодым педагогом наставник дает краткую характеристику итогов ее выполнения и реализации профессиональных компетенций молодого специалиста.

Реализация программы наставничества в системе образования осуществляется с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий. Своевременная помощь и поддержка молодых специалистов через развитие наставничества поможет им справиться с проблемными ситуациями в своей профессиональной деятельности, сформировать уверенность в себе, самоуважение, готовность продолжить свое профессиональное развитие [4].

Миссия Года педагога и наставника – повышение престижа профессии учителя, признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Список литературы

1. Блинов В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – №3. – С. 4–18.

2. Вершловский С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя / С.Г. Вершловский. – М.: Просвещение, 2019.

3. Криворучко А.В. Роль педагогического наставничества в подготовке будущих учителей к оцениванию учебных достижений к оцениванию учебных достижений учащихся / А.В. Криворучко // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – №4–2. – С. 120–122 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=3991> (дата обращения: 17.03.2023).

4. Челнокова Е.А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике/ Е.А. Челнокова, З.И. Тюмасева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vestnik.mininuniver.ru/iour/article/view/893?locale=ru>

5. Чернявская А.П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя/ А.П. Чернявская, Л.Н. Данилова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.m/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya>