

Зубкова Ольга Сергеевна

преподаватель

ОГБПОУ «Ульяновский техникум
отраслевых технологий и дизайна»

г. Ульяновск, Ульяновская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Аннотация: статья посвящена проблеме профессионального становления молодого педагога в образовательном учреждении. Содержит информацию о работе с молодыми специалистами, раскрывает цели, задачи и формы работы наставничества.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, наставничество, ментор, менторство, менторинг, компетентность, педагог, молодой педагог, опыт.

*Наставничество – это инвестиция
в долгосрочное развитие организации,
в ее «здоровье».*

Дэвид Майстер

В Российской Федерации 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Президент Российской Федерации В.В. Путин на Совместном заседании Госсовета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей развития страны отметил, что «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков».

В широком смысле наставничество – это способ передачи знаний и опыта более опытного человека менее опытному.

Наставничество в педагогике имеет свою многовековую историю развития. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. У сына Одиссея Телемаха был мудрый советник Ментор, пользовавшийся всеобщим доверием. Отсюда появился термин «ментор» или наставник [3].

Немаловажную роль наставничество играло и в становлении российской педагогики. Наставниками именовались лучшие и опытнейшие учителя, среди них Л.С. Выготский, А.С. Макаренко, В.В. Сухомлинский, которые сами были прекрасными наставниками и пропагандировали роль наставничества в обучении и воспитании подрастающего поколения.

С введением ФГОС в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам и компетенциям педагога. Именно перед современным педагогом стоит главнейшая задача – воспитание всесторонне развитой, творческой личности, способной к плодотворной деятельности в новых условиях. Важно поддержать молодого педагога, так как успешная педагогическая деятельность зависит не только от его личных качеств и профессиональной подготовки, но и от того, в какой коллектив он попадет, какую методическую помощь окажут, какие условия работы ему создадут. В связи с этим очень важна деятельность администрации образовательного учреждения по созданию соответствующей системы сопровождения молодого специалиста, которая способствует процессу становления молодого педагога, его адаптации к профессиональной деятельности. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника [2].

Концепцией совершенствования российского образования поставлены весьма серьезные задачи: повышение качества образования, создание необходимых условий для развития личностного потенциала обучающегося. Поэтому остро стоит необходимость в высококвалифицированных специалистах, способных гибко реагировать на происходящие изменения, мыслящих перспективно, готовых принять на себя ответственность за предлагаемые решения и внедряемые проекты [2].

Каково же значение термина «наставничество» в современном понимании?

Наставничество или менторство – обучение посредством предоставления обучаемому в разных видах модели действий и их корректировки посредством обратной связи [1].

Наставничество или менторинг – это один из способов обучения персонала, когда более опытный работник делится своими знаниями, умениями и навыками с начинающим сотрудником на протяжении определенного времени [1].

Преимуществом наставничества является возможность обучения непосредственно на рабочем месте. Менторинг бывает персональным, групповым, коллективным. Чаще всего используется персональный менторинг, при котором один наставник ведет одного сотрудника. Это еще один плюс наставничества. Реже встречается групповой менторинг, когда один наставник ведет группу сотрудников, или коллективный, когда несколько наставников на одного или группу сотрудников [1].

Реализация формы наставничества в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ульяновский техникум отраслевых технологий и дизайна» (далее также – ОГБПОУ УТОТиД) осуществляется в соответствии с Положением о системе наставничества для педагогических работников образовательных организаций, расположенных на территории Ульяновской области, утвержденным приказом Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области от 03.11.2022 года №29. Кроме того в состав нормативно-правовой базы, на которой основывается организация наставничества в ОГБПОУ УТОТиД, входят «План мероприятий (дорожная карта) по внедрению системы наставничества педагогических работников Ульяновской области на 2022–2024 годы», «Положение о реализации программы (системы) наставничества в ОГБПОУ «Ульяновский техникум отраслевых технологий и дизайна».

В ОГБПОУ УТОТиД применяются различные формы наставничества, в том числе форма «педагог – педагог», которая предполагает взаимодействие молодого педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками специ-

алистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Цель такой формы наставничества – успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, молодого специалиста, повышение его профессиональной компетенции и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри профессиональной образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются развитие профессиональных компетенций педагогического работника; оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогических работников к условиям осуществления педагогической деятельности ОГБПОУ УТОТиД, ознакомление с традициями и укладом жизни техникума, а также преодоление профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей; формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса; ориентировка начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; ускорение процесса профессионального становления преподавателя [2].

При реализации формы наставничества «педагог-педагог» в ОГБПОУ УТОТиД мною было осуществлено менторство в отношении молодого специалиста, преподавателя русского языка и литературы. После знакомства с молодым педагогом и построения доверительных отношений, мною было определено, что стало основанием для выбора ею профессии педагога. Кроме того была выявлена информация о её увлечениях и интересах.

Для выстраивания «траектории», по которой будет двигаться молодой педагог, был составлен план работы педагога-наставника, при этом планируемая деятельность носит направляющий, рекомендательный характер. Для достижения максимального результата, для целостности и завершённости проделанной работы определен срок реализации программы – 3 года.

Целью первого года работы является создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях УТОТиД, успешное закрепление в профессии.

Задачи первого года работы: помощь в адаптации к новым условиям трудовой деятельности; определение уровня профессиональной подготовки; выявление затруднений в педагогической практике и оказание методической помощи; создание условий для развития профессиональных навыков и компетенций молодого педагога, а именно: применение различных форм и средств обучения и воспитания, способов общения с обучающимися; развитие потребности к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию, повышение профессиональной компетентности педагога.

Планируемые результаты: адаптация молодого педагога в учреждении; активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии; обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; умение проектировать воспитательную систему, работать с группой на основе изучения личности обучающегося, проводить индивидуальную работу.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с обучающимися, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности и повышение профессиональной компетентности молодого педагога. Правильно подобранные мною формы методического сопровождения позволили молодому педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты и организаторские возможности [4].

В результате первого года наставничества были достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в течение года были применены такие эффективные формы взаимодействия с молодым специалистом, как анкетирование, индивидуальные беседы, консультирование, анализ ситуаций, личное лидерство.

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в первые годы работы в техникуме. Постепенно у наставляемого складывается своя система работы, появляются собственные разработки, внедряются новые технологии.

Новый этап работы направлен на развитие профессиональных и деловых компетенций молодого специалиста. Работа ведется по совместно разработанному плану профессионального развития на второй год взаимодействия, целью которого является профессиональной компетентности, потенциала и уровня молодого педагога, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи второго года работы: работа над повышением компетентности в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала обучающихся; направление работы на изучение и практическое применение эффективных методов работы с обучающимися с разным уровнем мотивации; осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах; выступление с докладами на педагогических советах и методических объединениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Прогнозируемые результаты: совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности; использование в работе современных педагогических технологий; приобретение опыта через участие в профессиональных конкурсах.

Наступает период развития профессиональных компетенций, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с обучающимися, формирования своего стиля в работе. Необходимо отметить, что эффективность процесса наставничества определяется анализом выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности.

Исходя из результатов своей работы в качестве наставника, прихожу к следующему выводу. Итогом правильной организации деятельности наставника является высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации, а также уверенность в собственных силах, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, повышение профессиональной компетентности как молодого педагога, так и наставника. Все это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, квалифицированные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития.

Что мне дала работа в этом направлении? В первую очередь, большой опыт в формировании представления понятия наставничества, его задач и механизмов. Это помогло мне систематизировать и структурировать собственные знания и опыт, расширить набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта. Развитие собственных навыков управления, переговоров, выступлений – это также положительная сторона участия в проекте и программе.

Наставничество – это взаимовыгодное сотрудничество. Опыт наставника и свежие взгляды на учебный процесс молодого подопечного – это успешный и сильный тандем качественного предпрофильного образования и роста профессионального мастерства всех участников мероприятия.

На современном этапе развития общества данная методология не теряет своей актуальности и, как одна из форм поддержки обучающихся и повышения профессиональной компетентности начинающих педагогов, становится неотъемлемой частью образовательного процесса учреждения.

Список литературы

1. Зубова Л.А. Наставничество, фасилитация, менторство, коучинг. Особенности и различия / Л.А. Зубова // Молодой ученый. – 2021. – №46 (388). – С.

74–76 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/388/85286/> (дата обращения: 17.04.2023).

2. Марченко Л.В. Практика наставничества по форме «опытный педагог – молодой специалист» // «Лучшие практики наставничества педагогических работников в образовательных организациях Амурской области» по итогам регионального конкурса. – 2022. – 43 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://цнппм.амур-иро.рф/wp-content/uploads/2022/07/Сборник-материалов-конкурса-Наставничество.pdf> (дата обращения: 04.04.2023).

3. Нугуманова Л.Н. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) / Л.Н. Нугуманова, Г.А. Шайхутдинова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2018. – №4. – С. 182–187.

4. Наставничество XXI века: сборник статей по итогам Региональной научно-практической конференции / БПОУ Омский педагогический колледж. – 2021. – №1. – 70 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://opk1.ru/wp-content/uploads/2022/06/sbornik-statej-po-itogam-regionalnoj-nauchno-prakticheskoy-konferenczii_nastavnichestvo-21-veka.pdf (дата обращения: 04.04.2023).