

## «Лучшие практики наставничества»

### «Лучшая практика наставничества в форме «педагог-педагог»

(роли: опытный-молодому)

*Масловская Е. Н.,  
заместитель директора  
ОГАПОУ «Бирючанский техникум»*

**Цель практики:** Создание организационно-методических условий для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления в профессии.

**Актуальность практики:** В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Помочь молодому специалисту в этом может опытный наставник.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой преподаватель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Подготовка преподавателя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям.

Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, особую

значимость приобретает проблема не столько привлечения, сколько закрепления в образовательных учреждениях молодых преподавателей. На современном этапе в условиях модернизации российской системы образования наставничество вступает в новый этап своего развития, повышается его социальная роль и значимость в процессе адаптации и профессионального становления молодого преподавателя.

С первого дня работы начинающий педагог имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Для молодого преподавателя вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество - та самая универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Из числа самых крупных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, нами выбрана и успешно апробирована форма «учитель - учитель» (в СПО «преподаватель-преподаватель»). Эта форма наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим молодому разностороннюю поддержку. Деятельность

наставников и молодых преподавателей отражена в работе «Школы молодого педагога», которая функционирует в техникуме на протяжении многих лет.

Методическая служба техникума первой приходит молодым на помощь. «Школа молодого педагога» призвана создавать условия для профессионального роста молодых педагогов. Разнообразная тематика заседаний, тщательно спланированная деятельность, работа наставников помогают избежать трудностей начинающим преподавателям. В результате, у них появляется вера в свои силы, надежда на успех в работе. Велика роль наставничества в техникуме, целью которого является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

За молодым преподавателем приказом директора закрепляется наиболее опытный педагог, в обязанности которого входит не только методическая помощь, но и помощь в адаптации в педагогическом коллективе, усвоение правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей. Наставники участвуют в заседаниях Школы молодого педагога, выступают с докладами по темам: «Изучение нормативно-правовой и научно-методической документации педагога. Ведение журналов учебных занятий. Оформление документации», «Выбор метода обучения. Составление учебно-методической карты комбинированного занятия», «Анализ занятий. Виды анализа», «Содержание учебно-методического комплекса дисциплины, профессионального модуля. Виды, требования к оформлению методических материалов», «Формы и методы контроля знаний студентов». Результаты работы преподавателей наставников ежегодно обсуждаются на внутритехникумовских семинарах, конференциях. Так в 2023 году преподаватели приняли участие на методических семинарах по темам: «Инновационные технологии в среднем профессиональном образовании», «Роль наставничества в становлении современного педагога профессионального образования». Большую роль в формировании педагогического мастерства играют мастер-классы, проводимые опытными

педагогами в рамках проведения единых методических дней. На мастер-классах молодым преподавателям и тем, кто желает повысить свой профессиональный уровень, предоставляется возможность быть непосредственным участником изучаемой технологии обучения, попрактиковаться под контролем педагога-мастера.

Работа в такой форме наставничества показывает успешное закрепление в должности молодого преподавателя, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

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 преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления молодого преподавателя.

На первом этапе деятельности необходимо было выявить трудности молодого специалиста, и найти способы их нейтрализации.

Для мониторинга эффективности наставнической деятельности молодых специалистов нами взята Структурно-функциональная модель системы наставничества, обеспечивающая профессиональное становление молодого преподавателя (автор Круглова И.Д., диссертационное исследование «Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя»).

В модели выявлены компоненты профессионального становления молодого преподавателя: мотивационный, определяющий готовность

педагога на развитие и самореализацию в профессии; гностический, формирующий умения активно использовать полученные знания в практической профессиональной деятельности; конструктивно-проектировочный, включающий в себя умения молодого преподавателя проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста, коммуникативный, раскрывающий особенности коммуникативной деятельности преподавателя, специфику его взаимодействия с студентами и другими субъектами учебно-воспитательного процесса; диагностико-рефлексивный, позволяющий сформировать умение педагогической рефлексии.

Критериями выступают: познавательный, характеризующий степень выраженности профессиональных интересов и способностей, направленностью мышления на решение педагогических задач, стремлением к преобразовательной деятельности, творческим подходом к постановке и достижению целей; деятельностный, показывающий степень развития самостоятельности, инициативности, ответственности, целенаправленности и других качеств личности, характеризующих ее активность; регулятивный, определяющий становление профессиональной рефлексии молодого учителя как важнейшего качества регуляции; нравственно-ценностный, ориентированный на системность культурно-исторических знаний, гуманистическую направленность мышления, поведения и деятельности, социальную активность, моральные и ценностные ориентации личности; креативный, показывающий творческое отношение к труду, способность внедрять в трудовой процесс инновационные технологии, готовность к самообразованию, интеллектуальная активность.

Для выявления степени влияния действий наставника на личностное, профессиональное развитие наставляемого молодого преподавателя определены уровни профессионального становления:

- нормативный (самый низкий), характеризуется умением наставляемого рационально и эффективно использовать передовой педагогический опыт и

рекомендации наставника (от 10 до 35 баллов);

-творческий-креативный (средний) - для наставляемого преподавателя характерны стремление к профессиональному росту, мотивация к разным способам повышения квалификации (от 36 до 70 баллов);

-инновационный (высокий) - преподаватель (наставляемый) свободно владеет многими педагогическими технологиями, способен сочетать научный поиск и практику, исследовательский подход к образовательному процессу; на данном уровне педагог в состоянии разработать авторскую методику обучения (или воспитания) или программу (от 71 до 100 баллов).

В процессе анализа наставнической деятельности нами выявлено поэтапное изменение профессионального уровня молодых преподавателей. При сопоставлении их профессионального уровня по состоянию на начальном этапе наставнической деятельности и по состоянию на промежуточном этапе наставнической деятельности (см. Табл. 1).

Таблица 1

Динамика уровней профессионального становления молодого преподавателя за период с сентября 2022 года по май 2023 года

Компоненты	Уровни профессионального становления (в баллах)					
	Первый год		Второй год		Третий год	
	Начало года	Конец года	Начало года	Конец года	Начало года	Конец года
Мотивационный	23	35	40			
Гностический	20	34	38			
Конструктивно-проектировочный	24	38	38			
Коммуникативный	22	42	45			
Диагностико-рефлексивный	18	39	45			

Анализ динамики процесса наставнической деятельности:

Установлены позитивные изменения качественных характеристик по выделенным компонентам профессионального становления молодых

преподавателей.

Изменение мотивационного компонента в результате наставнической деятельности отличается высоким уровнем сформированности взглядов, убеждений, проявлением устойчивого интереса к педагогической профессии, осознанием личной и общественной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности, потребности в психолого-педагогическом образовании, самопознании.

Преобразование гностического компонента характеризуется гибкостью и оперативностью мышления, глубиной знаний, эрудированностью и любознательностью, умением видеть противоречия и проблемы, переносить знания и умения в новые ситуации, способностью к анализу творческой педагогической деятельности, ее синтезу и обобщению.

Качественные характеристики конструктивно-проектировочного компонента отличаются высоким профессиональным саморазвитием, умением проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста, видением близких и отдаленных результатов учебно-воспитательного процесса.

Сформированность коммуникативного компонента в результате наставнической помощи выражается в способности аккумулировать и использовать опыт самообразовательной деятельности коллег, отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссии, участия в конкурсах профессионального мастерства, реализации творческого потенциала в научных публикациях.

Изменение диагностико-рефлексивного компонента показывает, что под руководством наставника у молодого преподавателя формируется умение педагогической рефлексии, самоанализ успешности профессиональной деятельности. Для молодых преподавателей характерны стремление к профессиональному росту, мотивация к разным способам повышения квалификации, творческий подход к образовательному процессу.

Профессиональный опыт и знания, в сфере которых строятся отношения

наставничества, могут касаться не только профессиональной сферы, но и круга вопросов личностного развития.

Деятельность наставника должна способствовать полному раскрытию потенциала начинающего молодого преподавателя.

Результат проведенной работы не заставил себя ждать: уже к концу первого года работы «Школы молодого педагога» у молодых преподавателей сформировался свой стиль ведения учебных занятий, который способствовал формированию у обучающихся умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы.

Таким образом, благодаря методическому сопровождению деятельности наставников и молодых преподавателей достигаются следующие результаты: повышается уровень теоретической и практической подготовки педагогов, им оказывается помощь в проектировании собственной траектории профессионального развития. И, как результат, успешное закрепление на рабочем месте.