

Лимаева Жанна Владимировна

ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий», методист, г. Ноябрьск
Limaeva.j@yandex.ru



НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ГБПОУ ЯНАО «НОЯБРЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

**МОДЕРНИЗАЦИЯ
ВОСПИТАТЕЛЬНОГО
ПРОСТРАНСТВА
В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

УДК 377: 331.108

В статье на основе анализа исследований показана сущность наставничества как одной из форм работы с молодыми педагогами в колледже. Рассмотрены характерные особенности наставничества. Пристальное внимание автор уделяет современным формам и методам работы, технологиям, используемым на практике.

This article shows the essence of mentoring as one of the forms of work with young teachers in college based on the research analysis. Mentoring is one of the oldest methods of knowledge transference, which is still widely used in the professional training practice. The characteristic features of mentoring are described. The author pays special attention to modern forms and methods of work, technologies used in practice.

Ключевые слова

наставник, наставничество, педагогическая деятельность, формы, методы работы, технологии наставничества.

Keyword

mentor, mentoring, pedagogical activity, forms, methods of work, mentoring technologies.

Модернизация среднего профессионального образования требует активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь стал актуальным. Так, региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста определяет институт настав-

ничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения [3].

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному [2] или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничное вхождение человека в трудовую деятельность.

Наставничество как элемент системы непрерывного образования рассматривали О.А. Абдулина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, Н.В. Кузьмина, Л.С. Подымова, В.А. Сластенин и др. Научных работ, посвященных проблеме возрождения системы наставничества как способа развития практики закрепления выпускников профессиональных образовательных организаций на производстве, крайне мало (Т.Ю. Осипова, Е.Н. Фомин), они носят лишь дискуссионный характер [2].

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика («повивальное искусство») – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов [2].

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен прежде всего наставник преклонных лет.

Жан Жак Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником [2].

В годы советской власти наставничество приобрело широкий характер, вызванный недостатком квалифицированных кадров и невозможностью в короткий срок обеспечить их подготовку в рамках системы профессионального образования. В стране возникла объективная необходимость готовить кадры непосредственно на предприятиях.

Считают, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине шестидесятых годов XX века и было одной из действенных форм профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставником обычно был человек, имеющий высокую профессиональную подготовку, богатый жизненный опыт, несомненный авторитет.

Учеными выработано множество определений понятия «наставничество». Рассмотрим некоторые из них.

А. Денисова представляет наставничество как систему взаимоотношений между сотрудниками, находящимися на разных ступенях служебной иерархии по опыту, стажу работы, образовательному уровню, возрасту [3].

М.В. Кларин рассматривает наставничество как процесс передачи знаний в определенной предметной области сотрудником, обладающим более высоким уровнем квалификации, менее опытному работнику. Образовательный процесс, который осуществляется непосредственно на рабочем месте.

М.П. Павлюкевич определяет наставничество как форму деятельности с вновь принятыми на работу сотрудниками, а также работниками, переведенными на другую должность. Наставничество носит индивидуальный характер и направлено на введение новых сотрудников в профессию, формирование у них необходимых для успешной работы профессиональных компетенций, а также создание условий для адаптации в трудовом коллективе [5].

В методическом инструментарии по применению наставничества на государственной гражданской службе, изданном Министерством труда и социальной защиты РФ, термин «наставничество» определяется как кадровая технология, посредством использования которой осуществляется передача опыта, знаний и профессиональных навыков от более опытного сотрудника к менее опытному.

Таким образом, отечественными исследователями выработано единое понимание понятия «наставничество» как процесса передачи опыта, знаний, умений, навыков вновь принятым на работу сотрудникам посредством закрепления за ними наиболее опытных специалистов. В широком смысле наставничество рассматривается как элемент обучения персонала на предприятии или в организации, а также как процесс передачи вновь принятым на работу сотрудникам корпоративных ценностей.

Рассмотрим определения понятия «наставничество», данные иностранными авторами.

Дж. Максвелл, С. Грейвс, Т. Эддингтон определяют наставничество как взаимоотношения, возникающие между более опытным сотрудником и работником, обладающим меньшим опытом. Данные взаимоотношения осуществляются по специально разработанной программе. Их целью является передача от одного сотрудника к другому определенных компетенций и опыта (мудрости).

С. Фор также определяет понятие «наставничество» как взаимоотношения между учеником и наставником, направленные на развитие потенциала ученика, самого наставника и организации. Указанные взаимоотношения носят длительный характер.

По мнению *А. Стокдейл*, наставничество представляет собой отношения между сотрудниками, старшими по возрасту или занимаемой должности и младшими работниками. Они осуществляются в рабочем порядке и носят интенсивный характер.

Следует констатировать наличие схожести взглядов на сущность понятия «наставничество» у отечественных и зарубежных исследователей. Результатом наставничества является профессиональное и личностное развитие молодых обучаемых сотрудников, осуществляемое по следующим направлениям: оценка профессионального и карьерного потенциала молодых специалистов; создание условий для профессиональной адаптации сотрудников из числа молодых специалистов; планирование деловой карьеры молодых специалистов; работа с

кадровым резервом; деятельность по обучению, переподготовке и повышению квалификации сотрудников, вновь принятых на работу или переведенных на другую должность [4].

Каждый молодой преподаватель или мастер производственного обучения, начинающий профессиональный путь, испытывает трудности и проблемы в связи с отсутствием необходимого опыта. Становление педагога происходит сложнее, чем у представителей других профессий, так как педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Современный ритм жизни требует от педагога творческого отношения к работе, самоотдачи и непрерывного профессионального роста. Конечно, настоящий педагог должен обладать профессиональными педагогическими компетенциями, применять инновационные технологии обучения и воспитания. Очень важную роль играют личностные качества преподавателя: его педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, обучающимся и людям вообще. Все эти профессиональные компетенции и свойства характера в первую очередь отличают педагогов с многолетним опытом работы. Начинающие преподаватели и мастера производственного обучения, только что устроившиеся педагоги, не имеющие педагогического образования, сталкиваются с определенными трудностями. Это проблемы при проектировании уроков по теории и практике: неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении учебного материала, создание контрольно-измерительных материалов, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, сложности в определении актива в группе – вот далеко не полный перечень проблем, возникающих на пути педагога-новичка. Поэтому часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы в учебном процессе.

В ноябрьском колледже работают молодые преподаватели и мастера производственного обучения – начинающие педагоги. Им всегда уделяется особое внимание (с первого дня их включают в работу кластера общепедagogических компетенций), к ним прикреплены наставники из преподавателей, мастеров производственного обучения и специалисты первой и высшей квалификационных категорий. Это помогает молодому педагогу преодолеть трудности и быстрее адаптироваться в стремительном темпе образовательного процесса.

Таким образом, наставничество в колледже реализуется с целью научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога;
- повышать профессиональный уровень молодого преподавателя / мастера производственного обучения с учетом его потребностей, затруднений, достижений;

- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;

- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в колледже;

- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Для институционального повышения квалификации и методического сопровождения молодых педагогических работников колледжа был разработан проект «Наставничество». Актуальность его заключается в том, что прежние формы работы не всегда отражали индивидуальные потребности молодых педагогов. Возникает необходимость создания индивидуальной педагогической траектории для каждого молодого специалиста.

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации:

- нет набора жестких правил и требований, может реализовываться различными методами;

- в основе наставничества лежит взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;

- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая обратную связь;

- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Приоритетные направления реализации проекта:

- обеспечение реализации образовательных запросов начинающих педагогов;

- обнаружение затруднений в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения;

- формирование уверенности в своем профессиональном росте;

- оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности.

В основе программы проекта лежит принцип поэтапной адаптации и развития педагогических компетенций молодых преподавателей и мастеров производственного обучения.

Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю – это индивидуальная предварительная работа с ним. Можно выделить ряд преимуществ, которые несет такая помощь:

- предварительно-профилактический характер с целью выявления в деятельности противоречий и проблем;

- индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к урокам и различным мероприятиям;

- курирующий характер процесса деятельности молодого преподавателя / мастера производственного обучения.

Основными формами работы с молодыми специалистами являются: коллективные, групповые и индивидуальные.

Таблица 1. Этапы реализации проекта «Наставничество»

№ п/п	Наименование раздела	Основная деятельность	Краткое содержание раздела	Планируемые результаты
1.	Психологические основы адаптации в системе образования	Оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога. Принятие высокого социально-психологического статуса личности начинающего специалиста в педагогическом коллективе и в коллективе вверенной ему группы	Основы профессиональной педагогики, профессионального обучения. Разработка и внедрение стандартов нового поколения СПО. Методы профессионального обучения и т. д.	Умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Участие в общественной жизни колледжа. Результативность психологического контакта с обучающимися и их родителями
2.	Организация учебно-воспитательного процесса	Детальное изучение деятельности начинающих педагогов, действующих государственных стандартов и основных профессиональных образовательных программ по своим профессиональным направлениям, знакомство с авторскими программами. Посещение уроков коллег, проводимых преподавателями первой и высшей квалификационной категории, с их последующим анализом	Условия проведения урока. Современные требования к уроку. Типы и виды уроков. Современные образовательные технологии и концепции обучения. Требования к анализу урока и деятельности педагога на уроке	Активное включение молодых педагогов в учебно-воспитательную работу с обучающимися, вовлечение их в научно-методическую работу колледжа, совместную разработку программ и учебно-методического комплекса по новым стандартам топ-50, внедрение в учебный процесс и реализация программ по топ-50, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве, подготовка и участие в чемпионатах «Ворлдскиллс»
3.	Учебная документация в работе педагога	Работа по заполнению учебной, планирующей и отчетной документации в процессе работы педагога с целью создания условий для нормативной деятельности молодых педагогов	Различные виды практик. Задачи УП в учебных мастерских. Организация и методика обучения трудовым приемам и операциям. Методика применения инструкционных карт. Охрана труда в учебных мастерских. Методика проведения инструктажа. Программы производственной практики. Связь учебно-производственных работ с общими и профессиональными компетенциями и т. д.	Формирование рефлексии при заполнении и разработке УПД, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности начинающего педагога и оказания ему своевременной корректирующей помощи

4.	Методическое сопровождение молодого учителя	Создание комфортной среды и обучение начинающих педагогов умению правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Оказание консультационной помощи при создании своего учебно-методического комплекса	Методическая работа мастера производственного обучения. Роль и значение методической работы. Этапы педагогической диагностики. Составление отчетов и т. д.	Умение молодого специалиста систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать с учетом индивидуальных особенностей своих обучающихся. Формирование опыта создания собственных методических разработок
5.	Организация воспитательной работы в группе	Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана	Основы воспитательного процесса, методы и формы воспитательной работы. Сущность, структура, содержательная характеристика воспитательного процесса. Методы и формы воспитательной работы. Современные концепции воспитания	Умение молодого специалиста исключить ошибки при планировании воспитательной работы. Формирование собственного опыта применения разнообразных современных методов и форм воспитательной работы

К основным методам проведения занятий можно отнести: лекции, практические занятия, семинары, конференции, посещение деловых программ в рамках чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) и др. Каждое занятие логически вытекает из предыдущего и является в содержательном плане основой для последующего. Продолжительность и интенсивность встреч варьируется в зависимости от потребностей и занятости молодых специалистов. Для более успешного прохождения этапов адаптации каждое направление оснащено методическим сопровождением.

Условно процесс взаимодействия наставника и молодого специалиста можно разделить на три этапа: прогностический, практический и аналитический. В работе применяются современные технологии: тьюторского сопровождения, консультирования, тренинговые.

«Наставничество» – проект, рассчитанный не на один учебный год сотрудничества наставника и наставляемого педагога. Основные этапы реализации проекта и планируемые результаты представлены в таблице 1.

Контроль и оценка результатов освоения проекта осуществляется в процессе проведения защиты отчета (собственного проекта наставляемого) и заполнения карточки оценки (молодого педагога), в которой отражены:

- выполнение порученной работы;
- качество работы;
- уровень профессиональной подготовки;
- совместная работа;
- способность к деловому общению;
- особенности поведения во время урока;
- самостоятельность;
- умение доводить начатое дело до конца;
- умение общаться с родителями обучающихся.

Правильно организованная система наставничества, несомненно, будет способствовать диссеминации про-

фессионального опыта молодым, начинающим педагогическую деятельность специалистам, окажет положительное влияние на процессы становления молодых педагогов и в конечном итоге на атмосферу в колледже.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися).
2. Быстрова Н.В. Формирование школьной системы обучения в Нижегородской губернии в 1917-1930 гг. // Вестник Брянского государственного университета. 2011. № 1. С. 32-36.
3. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Захаров С.В., Царева И.А. Социальное партнерство в системе профессионально-педагогического образования // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-9. С. 31-37.
4. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Преснова А.К., Пасечник А.С. Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования // Наставничество как педагогический феномен: история и современность. 2019. № 3 (37). С. 18-25.
5. Плотникова Е.Е., Быстрова Н.В. Социально-педагогические условия профессиональной ориентации старшеклассников // Вестник Мининского университета. 2017. № 2 (19). С. 8.