

Мирутенко Светлана Анатольевна,

преподаватель,

ГБПОУ «ГК г. Сызрани»,

г. Сызрань

НАМ ПО ПУТИ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация.** В данной статье представлено описание системы работы наставника в учреждении среднего профессионального образования и его результаты.*

***Ключевые слова:** наставничество, актуальность, сопровождение, системность.*

Современная профессиональная педагогическая деятельность предъявляет к педагогу профессиональной образовательной организации высокие требования, с которыми бывает сложно справиться. Поэтому в последнее время вновь актуализировалась такая форма работы с молодыми специалистами как наставничество.

Важность такого рода деятельности неоднократно подчёркивалась в выступлениях президента России В.В. Путина, министра просвещения Российской Федерации О.Ю. Васильевой, подтверждена указом президента России об учреждении знака отличия «За наставничество» и содержанием приоритетного национального проекта «Образование».

Наставничество сегодня, главным образом, ориентировано на улучшение имеющихся профессиональных умений молодого специалиста. В этом же ключе строится работа с молодыми педагогами в коллективе Губернского колледжа г.Сызрани. В колледже уже давно существует традиция «воспитывать кадры самим». Наиболее успешным, перспективным выпускникам учебного заведения предлагается трудоустройство на должность преподавателя с соответствующей

нагрузкой. Такое предложение получила и моя наставляемая, выпускница 2016 года по специальности 44.02.02. Преподавание в начальных классах.

Раскрывая технологию наставничества, прежде всего, следует отметить, что она основывается на нормах, закреплённых в «Положении о наставничестве в Учреждении» и Программе наставничества «Школа молодого педагога», действующих в ГБПОУ «ГК г.Сызрани».

В вопросе организации наставничества мне лично близка идея сопровождения личностно-профессионального развития молодого педагога. «Сопровождать», как объясняет словарь С.И.Ожегова, - это значит «следовать вместе с кем-нибудь, находясь рядом, ведя куда-нибудь или идя за кем-нибудь». Под сопровождением личностно-профессионального развития молодого педагога подразумевается обеспечение условий для принятия им оптимальных решений в различных ситуациях профессионального и жизненного выбора.

Основными принципами сопровождения личностно-профессионального развития молодого специалиста стали:

- принцип демократичности (признание права на добровольное непосредственное участие в процессе наставничества);
- принцип приоритетности интересов наставляемого;
- принцип поддержки собственной созидательной активности наставляемого;
- принцип творческой позиции (предусматривает постоянную готовность к поиску нестандартных решений, гибкость в реализации профессиональных задач);
- принцип партнёрского общения;
- принцип системности и последовательности;
- принцип превентивности (направленность на предупреждение возможного затруднения).

Сопровождение личностно-профессионального развития молодого педагога предполагает:

1. Систематическое отслеживание психолого-педагогического статуса наставляемого и динамики его развития в процессе трудовой деятельности, что необходимо для создания условий успешного функционирования.

2. Создание условий для личностно-профессионального развития наставляемого, чему способствуют индивидуальные программы профессионального становления (дорожная карта, план-график на год), разработанные с учётом диагностических данных.

3. Оказание помощи наставляемому в ходе решения возникающих проблем в профессиональной деятельности.

При этом следует обратить внимание на то, что наставник не решает возникающие у молодого специалиста проблемы, а побуждает его к нахождению и принятию самостоятельных решений, помогает ему принять на себя необходимую меру ответственности.

В практике наставничества выделилось четыре этапа:

1 этап – адаптационный. Наставляемый ознакомился с основными условиями профессиональной деятельности в колледже и требованиями к ней. Данный этап предусматривал изучение особенностей личностного развития, выявление потенциала молодого педагога. Результаты диагностики учитывались при составлении «Дорожной карты».

2 этап – проектировочный. Совместно с молодым педагогом разрабатывался перспективный план его личностно-профессионального развития («Дорожная карта») и ежегодные план - графики.

3 этап – практический. Это время реализации намеченных планов в постоянном диалоге друг с другом, что соответствует утверждённой к применению в колледже модели наставничества - «Обсуди – покажи – сделай».

4 этап – контрольно - оценочный. Совместно с молодым педагогом определялся уровень его профессиональной компетентности.

Наставничество осуществлялось по пяти направлениям деятельности: адаптация молодого специалиста к условиям профессиональной деятельности в колледже, методическое сопровождение молодого специалиста, повышение его профессиональной компетентности, развитие организаторских, управленческих навыков, его общекультурное развитие, анализ результатов наставнической деятельности. Все эти направления реализовывались ежегодно. С учётом уровня подготовленности и личностных особенностей молодого педагога, принималось решение о сроке реализации наставничества (в нашем образовательном учреждении он возможен от 1 года до 5 лет).

Так как сопровождение представляет собой комплекс организационных, диагностических, обучающих, развивающих, методических мероприятий для наставляемого, то к участию в нём были привлечены и другие специалисты колледжа (педагог-психолог, педагог-организатор).

Выстроенный таким образом процесс наставничества принёс свои положительные результаты. Молодой педагог стала успешной участницей многих Всероссийских педагогических конференций, конкурсов и олимпиад (заочно), автором публикаций в электронных изданиях (включена в итоговый печатный сборник «Ими гордится Россия» за достижения в конкурсах проекта «Интеллектуально-творческий потенциал России», г. Обнинск), организатором внутриколледжного конкурса профессионального мастерства среди обучающихся социально-педагогического профиля «Лучший по профессии» с элементами WSR и иных многочисленных мероприятий со студентами, за качественную подготовку и проведение которых она получала благодарности окружного и регионального уровня.

В 2018 – 19 учебном году молодой педагог стала экспертом программ региональной системы предпрофильной подготовки школьников, членом жюри

областного конкурса научно-технического творчества студентов профессиональных образовательных организаций (молодежи) «Открытие» (г. Самара), экспертом в рамках мониторинга уровня сформированности общих компетенций обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена 2019 года. Но самое важное достижение – ею подготовлен призёр Чемпионата Самарской области «Абилимпикс». В настоящий момент решением аттестационной комиссии министерства образования и науки Самарской области молодому педагогу установлена первая квалификационная категория. На мой взгляд, эти достижения подчёркивают эффективность выработанной системы личностно - профессионального сопровождения молодого педагога, результативность наставничества в целом.