

Государственное профессиональное образовательное учреждение
Тульской области
«Донской политехнический колледж»

Доклад к педагогическому совету на тему:
«Наставничество – как метод профессиональной адаптации молодого
педагога»

Автор: куратор Первой ступени
«Школы педагогического мастерства»
Родичкина Н.Н.

Март 2018 г.

Содержание

I	Наставничество – новая форма методической поддержки начинающих педагогов. Функции наставничества.	1
II	Планирование работы наставника. Ознакомление молодого специалиста с колледжем.	2
III	Организация наставничества в колледже. Деятельность «Школы педагогического мастерства». Работа Первой ступени ШПМ.	3
IV	Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации молодого педагога. Делимся опытом работы.	4
V	Результаты наставничества. Наставник и его воспитанники.	5

«НАСТАВНИЧЕСТВО – КАК МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ»

*Из опыта работы Заслуженного учителя РФ
преподавателя ГПОУ ТО «ДПК»
Родичкиной Натальи Николаевны*

Наставничество – форма методической поддержки молодого преподавателя через созданную наставником «коллекцию» образовательных ресурсов по учебной дисциплине, которые прошли испытание в практической деятельности наставника.

Молодые педагоги начинают трудовую жизнь в эпоху обновления. Они молоды, обладают знаниями, но у них пока ещё мало опыта и профессионального мастерства.

С 2004 по 2013 год в нашем образовательном учреждении работала «Школа молодого педагога»; в 2017 году была создана «Школа педагогического мастерства», в которой я курирую Первую ступень – это «Школа начинающего преподавателя»; вторая ступень – «Школа совершенствования педагогического мастерства» (ответственная – Шаталова Е.Н.); третья ступень – «Школа высшего педагогического мастерства» (ответственная – Коробова Л.В.).

Нас интересует: кто они, молодые педагоги, какие они, чем живут, что их тревожит? Профессиональная адаптация молодых специалистов связана с высоким эмоциональным напряжением, так как они только овладевают новой областью своей деятельности, конечно, делают ошибки, испытывают неудачи, - молодому специалисту нужна постоянная помощь педагога – мастера, методическая помощь преподавателя, наставника. Каковы же функции наставничества?

I. Осуществляя руководство молодым специалистом, **наставник выполняет следующие функции:**

- определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним составляет план его профессионального становления;
- помогает молодому педагогу в определённых пределах, не стесняя его самостоятельности;
- проверяет усилия преподавателя, даёт нужные советы и рекомендует необходимую литературу;
- вместе с начинающим педагогом посещает занятия творчески работающих преподавателей, анализирует эти занятия;
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;

- учит составлению календарно-тематических планов и других учебно-методических документов по учебной дисциплине;

- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательного процесса, с гигиеническими требованиями к условиям обучения студентов;

- посещает занятия, внеклассные мероприятия по дисциплине у своего подшефного и проводит разбор мероприятий и занятий.

Как наставник, я беру на себя ответственность за обучение молодых преподавателей основам профессионального мастерства, заботу о постоянном развитии и профессиональном росте моих подопечных. Я заинтересована в постоянном целенаправленном общении с молодыми преподавателями; принимаю на себя обязательства быть позитивной при оценке результатов их работы, терпимой к ошибкам своих подопечных, вселять в них уверенность в том, что они вместе со мной добьются поставленных целей и задач.

Опираясь на Положение о «Школе педагогического мастерства», разработанное заведующей методическим кабинетом Л.В. Коробовой, на Устав колледжа, мной был составлен план работы Первой ступени ШПМ. Составленный план включает в себя анализ учебной РП (рабочей программы) по дисциплине; выявление трудных тем; систему работы с учебно-планирующей документацией; разработку планов проведения различных этапов занятия; анализ различного рода работ студентов; заполнение листа самооценки молодого специалиста. В ходе работы выясняется, что знает и умеет молодой специалист, а также с какими затруднениями он сталкивается. Итак, планирование.

II. План работы наставника по адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности состоит из трёх частей – подготовительной, общей и индивидуальной.

1. Подготовительная часть плана работы наставника

Перед встречей с молодым специалистом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция преподавателя подготовлена и соответствует действительности;

- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому специалисту в первый день работы;

- составить план работы наставника по адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности

2. Общая часть предполагает формирование у молодого специалиста общего представления о колледже, его основных направлениях деятельности, организационных особенностях, особенностях взаимоотношений с работниками (порядок приёма и

увольнения, заработная плата, льготы), условиях труда и т.п. В зависимости от категории принимаемого специалиста, общая часть может быть более или менее полной.

Планирование общей части проводится в течение первой недели работы молодого специалиста и включает 4 этапа:

1. Вводное ориентационное собеседование.
2. Ознакомление с колледжем и его сотрудниками.
3. Ознакомление с учебным кабинетом.
4. Собеседование с председателем методического объединения (цикловой комиссией)

и администрацией колледжа.

Вводное ориентационное собеседование можно проводить по следующим вопросам:

- история колледжа и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинетов);
- наиболее важные документы колледжа, (Устав, Программа развития и т.д.);
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками колледжа;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого сотрудника коллегам и знакомит его с колледжем.

Ознакомление молодого специалиста с колледжем проводится по следующему алгоритму:

- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в колледже;
- ознакомить с организационной структурой колледжа;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду педагога;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания учебного кабинета и лабораторий;
- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха, и т. д.;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой специалист будет работать;

- объяснить, как действуют административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы колледжа;
- ознакомить с системой учебной отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения дидактических и других рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети колледжа (диски и хранящаяся на них информация, папки общего пользования и т.д.), проконсультировать по использованию конкретными программными продуктами, сервером, электронной библиотекой колледжа.

3. Индивидуальная часть плана работы наставника

Данный раздел работы наставника рассчитан на весь срок наставничества. Основная цель работы наставника при реализации мероприятий данного раздела - проанализировать компетенцию молодого специалиста, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым (начинающим) преподавателем основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения учебных занятий со студентами по определенной учебной дисциплине, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого специалиста.

Важный момент - планирование посещений занятий молодого специалиста. Посещение должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить не менее 6-10 занятий молодого преподавателя, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

Для молодого преподавателя важна проблема дисциплины. Поэтому наставник должен запланировать беседы и посещения занятий у преподавателей-мастеров своего дела, для того, чтобы раскрыть перед начинающим педагогом основные правила и приемы, позволяющие поддерживать дисциплину на занятии. В этом вопросе очень важно показать молодому преподавателю, что в основе работы лежит знание психологических возрастных особенностей студентов, владение методикой изучения реальных возможностей каждого студента.

III. Организация наставничества в колледже

Наставничество - этот метод адаптации к профессии, специальности может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры молодого (начинающего) педагога, оно предполагает:

- становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

- «обратную связь» при эффективных формах профессионального обучения;

- координирование, стимулирование адаптационного периода начинающего педагога.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Моя работа в качестве преподавателя-наставника началась с выявления профессиональных затруднений в деятельности молодых преподавателей. Диагностику проводила по трём направлениям:

1) планирование работы,

2) организация деятельности преподавателя,

3) контроль деятельности педагога и студентов во время посещения занятий молодого специалиста.

Были использованы анкеты и тесты, разработанные педагогами-психологами И.В. Офицеровой, Н.С. Бобровниковой. Диагностика выявила профессиональные проблемы молодых педагогов: недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, сложность приспособления к нормам и принципам колледжа. Обнаружилась серьёзная проблема: у молодых педагогов много времени уходит на подготовку к занятиям, поэтому возникает усталость, пропадает интерес к работе. Надо было решать эту проблему: необходимо дать молодым преподавателям инструментарий для самостоятельного проектирования занятия, отвечающего современным требованиям ФГОС. На помощь пришли методисты: Л.В. Коробова, Е.Н. Шаталова, А.В. Попова, А.В. Рузаев. С их помощью были разработаны практические занятия, обучающие семинары по теме: «Проектирование современного занятия в свете реализации ФГОС». Слушатели «Школы начинающего преподавателя» подготовили интересные сообщения, поделились опытом своей работы, провели самоанализ открытых занятий.

Используя методическую, педагогическую литературу, Интернет-ресурсы, молодые педагоги в своих выступлениях решали проблемные вопросы: «Проверять или не проверять домашнее задание?» (доклад на тему: «Значимость домашнего задания в развитии личности студента колледжа» - А.В. Рузаев). С приёмами активизации мыслительной, познавательной деятельности студентов на занятии познакомила преподаватель истории Е.А. Ширяева (доклад на тему: «Самостоятельная работа студентов на занятии»). О развитии творчества студентов при закреплении учебного

материала сообщила А.В. Попова (доклад на тему: «Типы занятий. Методика первичного закрепления знаний студентов»). С.В Рожков, преподаватель физической культуры, познакомил с техникой прыжка в высоту: «Прыжок в высоту с разбега способом «перешагивание», - педагог указывает на стимулирующий фактор личного технического показа прыжка в высоту. А.В.Кузьмина рассказала об использовании дифференцированного подхода – при выполнении домашних заданий по истории. «Триединство цели на практическом занятии «Овладение основными приёмами женской стрижки «Каре» - так называлось сообщение преподавателя специальных дисциплин по профессии «Парикмахер» Л.А. Чиченковой.

Из опыта работы я выделяю следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Как старший помощник, координатор первой ступени ШПМ, я оказала методическую помощь молодым педагогам в составлении портфолио, набора материалов авторских образовательных продуктов: разработки открытых занятий по дисциплинам, самоанализы занятий; доклады для выступлений на заседаниях предметных (цикловых) комиссий; сообщения к занятиям «Школы начинающего преподавателя».

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации-работодателя в профессиональном росте сотрудников.

2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.

3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.

4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

На заседания «Школы начинающего преподавателя» я приглашаю руководителей администрации, методистов, психологов, заведующую библиотекой, заведующую

методическим кабинетом, социального педагога, преподавателей-ветеранов, - с ними я тесно сотрудничаю, потому что не только молодым педагогам, но и мне, ветерану педагогического труда, порой необходимы советы и моральная поддержка, которую всегда оказывает заместитель директора по учебной и научно-методической работе О.А. Евтехова.

IV. В чем же преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации?

Традиционно используются следующие формы обучения преподавателей:

- обучение без отрыва от основной работы;
- научно-исследовательская работа;
- обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике;
- обучение на контрактной основе;
- заочное обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
- участие в конференциях и семинарах;
- командировки с целью обмена опытом и т. п.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому преподавателю.

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизировано, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого преподавателя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

– в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

– в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры преподавателя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе колледжа;

– в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Опытом своей работы делюсь с начинающими преподавателями – на занятиях Первой ступени ШПМ выступала с докладами: «Технологическая карта занятия», «Развитие коммуникативной культуры студентов на занятиях (по литературе и русскому языку)», «Формирование УМК (учебно-методического комплекса) по дисциплине «Литература», «Использование педагогических технологий начинающими преподавателями в период адаптации в колледже». Совместно с методистами разработали методические рекомендации: «Современные типы учебных занятий по дисциплинам», «Самоанализ учебного занятия», «Проектирование современного учебного занятия», «Методика проведения оценки деятельности студента и мотивировка «отметки» за работу на занятии».

V. Результаты наставничества. Наставник и его воспитанники

Здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательной организации. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательной организации.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

– во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам колледжа;

– во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами;

– в-третьих, формирование в колледже такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Наставничество становится одной из форм непрерывного профессионального образования, является особой формой методической работы. Наставник сочетает в себе функции тьютора и преподавателя, которому доверяют профессиональные проблемы. Слушатели «Школы начинающего преподавателя» приняли активное участие в конкурсе профессионального педагогического мастерства «Точка роста», который состоялся в колледже в марте-апреле 2018 г. Правда, в число призёров не попал никто, но сам факт участия в первом этапе конкурса – смотре УМК (учебно-методического материала) – говорит о практической деятельности педагогов: разработано КТП (календарно-тематическое планирование), КИМы и КОСы, дидактический материал по дисциплинам.

Что мне даёт работа наставника? Для меня наставничество стало эффективным способом самореализации, повышения своей квалификации, выходом на более высокий уровень профессиональной компетентности.

В Донском политехническом колледже я работаю с 1990 года. Выпускниками «Школы молодого педагога» являются: Ольга Александровна Евтехова – заместитель директора по учебной и научно-методической работе; Селищева Татьяна Александровна – мастер производственного обучения, преподаватель специальных дисциплин по профессии «Оператор швейного оборудования» - педагог высшей квалификационной категории; Тимошина Любовь Александровна – преподаватель истории, заведующая центром «Карьера»; Людмила Анатольевна Зайцева – преподаватель географии, методист высшей квалификационной категории. Все мои воспитанники такие разные преподаватели, имеют уже своих воспитанников – выпускников. Настоящий преподаватель находит своё творческое «Я», формирует свои творческие подходы в личной педагогической деятельности – именно такими преподавателями стали мои воспитанники и коллеги. Наставничество имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированных специалистов для работы в нашем образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для нашего Донского политехнического колледжа.