

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.