

## Гибайдуллина Луиза Флюровна

преподаватель, мастер производственного обучения

ГБПОУ ЯНАО «Тарко-Салинский профессиональный колледж» *Меджидов Имам Абдулвагабович*мастер производственного обучения

ГБПОУ ЯНАО «Тарко-Салинский профессиональный колледж» г. Тарко-Сале, Ямало-Ненецкий автономный округ

## ВЛИЯНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Аннотация: задачей статьи является теоретическое обоснование роли наставничества в профессиональном становлении молодого педагога. Рассматриваются критерии, влияющие на процесс профессиональной адаптации как одной из ступеней профессионального самоопределения и дальнейшего развития. Показано влияние наставника и коллектива на изменение профессиональных качеств его подопечного.

**Ключевые слова**: молодой специалист, наставник, педагог, наставничество, профессиональная деятельность, адаптация.

Сегодня в условиях современного уровня развития рыночной экономики и технологических процессов, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника, профессиональной мобильности, требуется новое осмысление наставничества, трансформация форм и методов работы наставников.

Для того, чтобы период адаптации для молодого специалиста прошёл успешнее и его работа уже на начальном этапе отличалась эффективностью, наставник может разработать и реализовать процесс наставничества в виде про-

екта. Основная идея создания таких проектов — возможность контроля достижения намеченных результатов в предусмотренные для этого сроки.

Традиционно считается, что помощь наставника в первую очередь нужна молодым специалистам, работающим в школе после окончания вуза. Однако практика показывает, что методическое сопровождение необходимо также и тем, кто ранее работал в других организациях или учебных заведениях.

Когда высококвалифицированный специалист производственного предприятия или организации в силу различных причин становится преподавателем колледжа, то неизбежно встречает проблемы, решение которых требует помощи со стороны коллег. Стремление к минимизации затрат педагога на преодоление данных затруднений и его скорейшей адаптации к новым условиям профессиональной деятельности и послужило предпосылкой для создания проекта.

Представленные практики (проекты) дают возможность педагогам среднего профессионального образования ознакомиться с примерами реализации проектов в сфере наставничества, отобрать для использования в своей деятельности предложенные авторами методы работы, педагогические приёмы и технологии.

Новизна проекта заключается в изменении подходов к работе педагоганаставника в связи с появлением в профессиональных учреждениях РФ особой категории преподавателей, нуждающихся в методическом сопровождении, актуализация прежнего опыта педагога, изменение характера отношений между преподавателем и педагогом-наставником за счёт приоритета партнёрства и взаимного профессионального обогащения.

Профессиональное становление молодого педагога — многогранный и сложный этап педагогической деятельности. От того, как пройдёт этот процесс, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или будет искать себя в другом деле.

Особенностью труда начинающего педагога является то, что он с первого дня работы имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и его коллеги – педагоги с научными званиями и многолетним стажем работы.

Молодой специалист боится собственной несостоятельности, боится совершить педагогическую ошибку во взаимодействии со студентами, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно переживает о том, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Чтобы этого не произошло, создаются условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив. К таким условиям относится внимание, направленное на создание и развитие организационной культуры педагогического коллектива.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта, играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого педагога.

Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него со всем коллективом.

Основные функции педагога-наставника:

- 1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру в себя.
- 2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
  - 3. Привлечь молодого специалиста к планированию собственной карьеры.
  - 4. Приобщить молодого специалиста к корпоративной культуре колледжа.

Самое главное — молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом занятии, задать возникающие у него вопросы. При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы со студентами. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому студенту, установить доверительные отношения с ним.

В организованной наставнической помощи молодой педагог самостоятельно реализовывает педагогическую деятельность, а наставник осуществляет контроль её организации, эффективность форм, методов, приёмов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Сотрудничество с ним проходит успешно: посещаются занятия, даются рекомендации, советы, оказывается помощь в трудных ситуациях.

Основные принципы наставничества:

- добровольность;
- открытость;
- компетентность;
- соблюдение норм профессиональной этики.

Педагог-наставник должен отвечать ряду требований:

- быть профессионалом в педагогической деятельности;
- знать особенности своего образовательного учреждения, характер межличностных отношений в коллективе;
  - обладать коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- иметь стабильные результаты в работе, высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической деятельности не менее 5 лет;
- обладать способностью нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять наставляемому простор для самостоятельной деятельности;
- обладать педагогической рефлексией способностью к самоанализу, желанием самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности начинающего педагога носит поэтапный характер, включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Содержание деятельности в рамках проекта в сфере наставничества:

- 1. Планирование и анализ деятельности.
- 2. Беседы с молодым специалистом по определённым разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания.
- 3. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения вне учебных мероприятий.
  - 4. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для занятий.
- 5. Изучение методической литературы по вопросам профессионального образования.
  - 6. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания.
  - 7. Совместная разработка поурочных планов занятий.
- 8. Взаимопосещение занятий, внеучебных мероприятий и их последующий подробный анализ.
- 9. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности студентов во внеурочное время (олимпиады, смотры, конкурсы, чемпионаты и др.).
- 10. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
- 11. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными преподавателями.
  - 12. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого специалиста в колледже;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого специалиста в вопросах педагогики и психологии;
  - обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности студентов;

- использование в работе молодого педагога современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с группой на основе изучения личности студента, проводить индивидуальную работу.

Внедрение системы наставничества в профессиональной образовательной организации позволяет добиться положительных результатов.

Результативность деятельности молодых специалистов, также, можно проследить через их участие в различных мероприятиях: педагогических проектах, конкурсах и т.д. Более того, разработка методических продуктов и публикации педагогических статей позволяют увидеть результаты работы с молодым специалистом.

## Список литературы

- 1. Микляева Н.В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ: методическое пособие / Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева. М.: Айрис-Пресс, 2008. EDN QWFYJN
- 2. Якуш О.Е. Проблема адаптации молодых педагогов в современном образовательном учреждении /О.Е. Якуш. М., 2011.
- 3. Богословец Л.Г. Тайм-менеджмент в работе образовательных учреждений: методическое пособие / Л.Г. Богословец, О.И. Давыдова. М.: ТЦ Сфера, 2012.
- 4. Волошина А.С. Методические рекомендации для тьютора / С.А. Волошина. Ростов-на- Дону, 2007.
- 5. Колесникова И.А. Педагогическое проектирование: учебное пособие для высш. учеб. заведений / И.А. Колесникова, М.П. Горчакова-Сибирская; под ред. В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. М.: Академия, 2007. 176 с. EDN QVPBMT
- 6. Львова Л.Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ / Л.Т. Львова // Справочник старшего воспитателя. 2008. №11.

7. Тимофеева Л.Л. Повышение профессиональной компетентности педагога ДОУ: учебно-методическое пособие. Выпуск 1 / Л.Л. Тимофеева, О.В. Бережнова. – М.: Педагогическое общество России, 2013. – EDN IHHURS