

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта

Автор: Щербакова Ольга Владимировна,
преподаватель ФКП образовательного учреждения № 57

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

Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому педагогу, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

В ФКП образовательном учреждении № 57 активно реализуется программа наставничества. Целью внедрения программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Программа реализуется по четырем формам: «обучающийся – обучающийся», «педагог-педагог», «педагог-обучающийся», «работодатель-обучающийся».

Наиболее долговременной и результативной в образовательном учреждении является форма наставничества «педагог-педагог». Особенностью реализации данной модели наставничества является то, что наставнические пары в образовательном учреждении формируются самостоятельно, без какого-либо влияния со стороны администрации. В качестве наставников выступают опытные педагоги, имеющие квалификационную категорию, профессиональные успехи, склонные к активной общественной работе. Среди наставников выделяются наставники-консультанты и наставники-предметники. Наставник-консультант контролирует самостоятельную работу молодого специалиста, создает условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник-предметник как опытный педагог того же предметного направления, что и молодой/начинающий преподаватель, осуществляет всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Среди наставляемых могут быть не только молодые специалисты, имеющие небольшой опыт работы (до 3 лет), испытывающие трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией. В образовательном учреждении большой процент составляют бывшие сотрудники УФСИН России по Калужской области, которые приходят работать в учреждение в качестве педагогов, не имея педагогического образования и педагогического опыта. Как показывает практика, такие преподаватели требуют особого внимания со стороны педагога-наставника, поскольку педагогическая деятельность требует от человека постоянной творческой готовности, поиска оптимальных решений в нестандартных профессиональных ситуациях. Начинающим специалистам необходимо получить представление об особенностях, регламенте и принципах работы профессиональной образовательной организации. Иногда в наставниках нуждаются и педагоги со стажем, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости, педагоги – консерваторы, неспособные позитивно воспринимать необходимость работы в новых, постоянно меняющихся условиях. Таким образом, в рамках данной формы реализуется три ролевых модели: «опытный педагог – молодой специалист», «опытный предметник – неопытный предметник», «педагог-новатор – консервативный педагог». Наставнические пары как правило создаются на один учебный год, но, в зависимости от задач, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена.

Наставником совместно с наставляемым разрабатывается индивидуальный план развития.

п/п	Мероприятие	Срок	Ответственный
1.	Знакомство начинающего специалиста с ОУ, уставом, правилами внутреннего распорядка	1-2 дня	Заместитель директора по УР

2.	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса	В течение 1 месяца	Наставник
3.	Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов	1 неделя	Наставник
4.	Ознакомление с требованиями оформления журналов теоретического и производственного обучения	1 неделя	Наставник
5.	Практикум по разработке календарно-тематического плана дисциплины (учебной и производственной практики) и воспитательной работы	2 недели	Наставник
6.	Консультация "Современный урок: структура и конструирование"	В течение 1 месяца	Наставник
7.	Практикум "Анализ урока. Виды анализа"	В течение 1-2 месяцев	Наставник
8.	Посещение уроков наставника и других учителей и их структурный анализ	В течение года	Наставник
9.	Консультация «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»	В течение 1-2 месяцев	Наставник
10.	Консультация «Электронная информационно-образовательная система ОУ»	В течение 1-2 месяцев	Наставник
11.	Обзор периодической педагогической печати, электронных СМИ, интернет-ресурсов, электронных библиотечных ресурсов	В течение года	Наставник
12.	Практическое занятие "Организация индивидуальной работы с обучающимися" (посещение уроков молодого/начинающего, самоанализ уроков)	В течение 1-2 месяцев	Наставник, методист
13.	Посещение уроков у молодого /начинающего педагога	В течение года	Наставник
14.	Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока"	В течение года	Наставник
15.	Психологическое консультирование "Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций	В течение года	Наставник
16.	Консультация "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся"	В течение 2-3 месяцев	Наставник
17.	Участие в научно-практических семинарах, проводимых образовательной организацией.	В течение года	Наставник
18.	Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с коллегами"	В течение года	Наставник
19.	Подведение итогов работы (методическая выставка, обзор, презентация) достижений молодого педагога.	В конце учебного года	Наставник, методист

Как оцениваемые результаты работы мы рассматриваем участие наставляемого в образовательном учреждении или региональных мероприятиях, проведение открытого урока с демонстрацией элементов освоенной педагогической технологии, разработку учебно – методического комплекса по преподаваемой дисциплине. Как результат данной формы наставничества мы рассматриваем также повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Таким образом правильно организованная система наставничества в профессиональных образовательных организациях позволит повысить профессиональный уровень всех субъектов наставничества, включая самого наставника, предоставит дополнительные возможности для повышения профессионального статуса.