

Опыт организации системы наставничества «Педагог-педагог» в ГБПОУ ККБМК

*Ротаренко И.В., Смирнова К.Ю., Майэр З.А.
преподаватели ГБПОУ ККБМК*

В настоящее время системе среднего профессионального образования нужны компетентные педагоги. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций.

Начинающие педагоги сталкиваются с рядом проблем в процессе адаптации, особенно в связи с переходом на актуализированные ФГОС СПО, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности специалиста.

Наставничество - наиболее эффективная форма профессиональной адаптации начинающего преподавателя, реализующейся в рамках государственной политики.

В настоящее время активное внедрение наставничества в СПО базируется на основании Указа президента Российской Федерации и является неотъемлемой частью современного образовательного процесса.

Наставничество «педагог - педагог» рассматривается как модель передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций начинающему преподавателю. В качестве наставника назначается преподаватель, имеющий определенный опыт, категорию, обладающий коммуникативными данными.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку в процессе адаптации, а также будет способствовать раскрытию потенциала, формированию профессиональных компетенций. Наставляемым является начинающий педагог, не имеющий опыта работы в образовательной организации.

Цель наставничества: создание условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих адаптации и успешной профессиональной деятельности педагога.

Задачи наставничества:

- адаптировать молодых специалистов к реализации образовательного процесса;
- выявить трудности в работе наставляемых педагогов;
- спланировать и реализовать комплекс мероприятий для передачи опыта, знаний, с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения студентов;

– оценить динамику развития профессиональной деятельности начинающего преподавателя.

Для достижения поставленной цели педагог-наставник реализует индивидуальную работу с наставляемым, так как важным аспектом наставничества в педагогике является формирование у начинающего преподавателя собственного стиля преподавательской деятельности.

Молодой преподаватель при подготовке к практическим и теоретическим занятиям сталкивается с трудностями в работе с учебно-методической документацией. Педагог-наставник проводит консультирование по работе с методическим оснащением занятий, а также требованиям к их оформлению. Оказывает помощь начинающему преподавателю в создании собственных разработок технологических карт и методических указаний для студентов в соответствии с календарно-тематическим планом рабочей программы по изучаемому профессиональному модулю, при ведении документации (заполнение журналов практических и теоретических занятий).

Наставник осуществляет посещение занятий, которые проводит молодой преподаватель, выявляя основные недочёты в деятельности, осуществляет консультирование по использованию современных педагогических технологий в образовательной деятельности и даёт методические рекомендации.

Реализация программы наставничества оказывает положительный эффект становления специалиста образовательной организации.

Для начинающего преподавателя наставничество способствует:

- профессиональной адаптации (формирование уверенности, убеждение в правильности выбора профессии);
- повышению уровня компетентности в разработке учебно-методической документации по организации образовательного процесса;
- формированию мотивации к самосовершенствованию и саморазвитию (приобретение опыта участия в профессиональных конкурсах, успешное прохождение аттестации).

Для педагога-наставника наставничество способствует развитию:

- системного мышления, которое необходимо чтобы спланировать план обучения и привести наставляемого к желаемому результату;
- лидерских качеств;
- навыков управления.

Для образовательной организации наставничество способствует:

- успешной адаптации молодых специалистов;
- повышению уровня трудоустройства среди молодых специалистов в колледже;

– формированию команды высококвалифицированных педагогов.

Таким образом, совместная работа с педагогом-наставником помогает в организации учебной деятельности и усовершенствования педагогического мастерства со стороны начинающего специалиста, повышению качества образовательного процесса и уровня знаний у студентов.

Список литературы:

1.Быстрова, Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т. Б. Быстрова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.60.

2.Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.

3.Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

4.Тарасова, А.А. Реализация целевой модели наставничества в контексте профориентационной работы [Электронный ресурс] / А. А. Тарасова, А. А. Фофилова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.26-30.