

Информационная справка

участника областного конкурса «Лучшие практики наставничества»

Номинация: «Лучшая практика наставничества в форме «педагог-педагог» (роли: опытный-молодому)»

1. Описание текущей ситуации и актуальность практики наставничества, временной период реализации практики в организации

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой преподаватель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Подготовка преподавателя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям.

На современном этапе в условиях модернизации российской системы образования наставничество вступает в новый этап своего развития, повышается его социальная роль и значимость в процессе адаптации и профессионального становления молодого преподавателя.

Сегодня выделены основные признаки, присущие наставничеству:

- гибкость в организации, без прописанного набора правил или требований, оно может реализовываться в различных ситуациях разными методами; стиль обучения не регламентирован трудовыми соглашениями и деятельность наставника рассматривается как важное общественное поручение;

- его ориентированность, направленная на повышение профессионализма в период адаптации молодого специалиста, а не на изменение его личности;

- эффективность, включающая систему «обратной связи» и являющейся структурной составляющей отношений «наставник – молодой специалист», что стимулирует интерес и внимание к процессу обучения, повышает его действенность.

- универсальность, выступающая координирующим, стимулирующим и управленческим процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу обучения.

Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, особую значимость приобретает проблема не столько привлечения, сколько закрепления в образовательных учреждениях молодых преподавателей. С первого дня работы начинающий педагог имеет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Для молодого преподавателя вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставник – человек, обладающий мастерством, знаниями и высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставничество является двухсторонним процессом, который носит субъект-субъектный характер, где молодой преподаватель выступает субъектом взаимодействия наставнической деятельности.

ГПОУ «Профессиональный колледж г. Новокузнецка» имеет опыт участия в областном конкурсе «Лучший педагог-наставник» около 8 лет. За это время в конкурсе приняли участие 6 педагогов колледжа. Наиболее яркие из них:

Опытный педагог-психолог колледжа Шевчик Анастасия Александровна представляла свой опыт работы в развитии психолого-педагогической компетентности молодых специалистов. Процесс развития у молодых педагогов психолого-педагогической компетентности ею осуществлялся постепенно и целенаправленно, путем индивидуальной работы с каждым: определения типа личности педагога; целей над достижением которых молодой педагог работает; определением путей повышения психолого-педагогической компетентности: работа на обучающих семинарах, участие в психолого-педагогических тренингах, участия в конференциях, педагогических советах и инструктивно-методических совещаниях; освоением психологических методик, препятствующих «профессиональному выгоранию»; применением в своей работе методов, методик, подходов и приемов психосберегающих технологий обучения.

Педагог-наставник Мельников Сергей Владимирович представлял на конкурсе свой опыт по формированию и развитию ИКТ компетенций к использованию IT-технологий в профессиональном образовании, повышения квалификации преподавателя в области создания электронных средств учебного назначения и информационной культуры, путем организации в ГОУ СПО Профессиональном колледже г. Новокузнецка внутрифирменного

обучения педагогических работников использованию современных ИТ-технологий в образовании.

Всестороннее развитие у молодого специалиста знаний в области предметной специализации и методики преподавания через работу методического объединения педагогов как одну из форм наставничества было представлено педагогом-наставником, руководителем методического объединения Гуляевой Светланой Павловной. В обязанности руководителя методического объединения входит анализ, прогнозирование, планирование, организация и контроль работы специалистов, работающих на специальности. Нет лучшего способа обобщить свое понимание вопроса, чем заставить себя объяснить другому человеку непонятные моменты так, чтобы он все понял. Простое проговаривание является давно известным средством прояснения мысли.

2. Описание наставнической деятельности участника

Итак. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Из числа самых крупных **форм наставничества**, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, нами выбрана форма «учитель – учитель» (в СПО «преподаватель-преподаватель»). Эта форма наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим молодому разностороннюю поддержку. **Целью** такой формы наставничества **является** успешное закрепление в должности молодого преподавателя, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди **основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:**

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления молодого преподавателя.

Портрет участников

Наставник: Волкова Екатерина Дмитриевна – преподаватель информационных технологий, обучает специальности «Сетевое и системное администрирование», преподает дисциплины и междисциплинарные курсы: Компьютерные сети, Организация принципов построения и функционирования компьютерных сетей, Численные методы, Архитектура аппаратных средств; руководитель методического объединения преподавателей по данной специальности. Стаж педагогической работы - 16 лет.

Екатерина Дмитриевна на профессиональном уровне проводит уроки с применением современных педагогических методов и приемов обучения. Результатом целенаправленной работы педагога стал выпуск в 2021 году по специальности 09.02.06 Сетевое и системное администрирование с положительными результатами: защитили выпускные квалификационные работы 100% выпускников, из них на «хорошо» и «отлично» 57%; 100% выпускников прошли государственную итоговую аттестацию в форме демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия.

Волкова Е.Д. – педагог, качественно работающий в инклюзивной практике. Подготовленные ею студенты с ограниченными возможностями здоровья - ежегодные призеры региональных чемпионатов

профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс». Екатерина Дмитриевна обладает отличными организаторскими способностями, доброжелательна в отношениях с окружающими. Преподаватель заслуженно пользуется авторитетом и уважением среди коллег и студентов.

Помимо отличного владения профессиональными навыками Волкова Екатерина Дмитриевна обладает целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию. Немаловажной является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного.

В представляемом тандеме Екатерина Дмитриевна выполняет роли: «наставник-консультант» и «наставник-предметник», создавая комфортные условия для реализации профессиональных качеств наставляемого, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого преподавателя. Как педагог того же предметного направления, что и молодой преподаватель, осуществляет всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин и междисциплинарных курсов.

Наставляемый: Куликов Сергей Михайлович - молодой преподаватель информационных технологий, бывший выпускник нашего колледжа, закончивший ВУЗ по направлению специальности, имеющий малый опыт работы (первый год работы), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием со студентами, другими педагогами.

Взаимодействие внутри формы «учитель – учитель» («преподаватель – преподавателю») складываются из выполнения двух ролевых моделей:

– «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым преподавателем необходимых профессиональных

навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Деятельность наставника Волковой Екатерины Дмитриевны осуществляется следующими **методами**:

1. Метод «сопровождения» - наставник берет на себя обязательства предоставления наставляемому помощи, в том числе участвует в развитии его профессиональных навыков.
2. Метод «посев» - наставник у наставляемого формирует навыки либо знания, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует.
3. Метод «катализация» - наставник погружает наставляемого в среду изменений, провоцируя его на расширение кругозора, с изменением порядка ценностей и восприятия.
4. Метод «показ» - наставник на своем личном примере показывает определенные методики, навыки совершения определенных действий, способы решения поставленных задач, делая рабочие ситуации понятнее.
5. Метод «сбор урожая» - налаживания обратной связи с обучаемым, чтобы понимать – что изучено за время обучения, какие выводы были сделаны.

Для мониторинга эффективности наставнической деятельности Волковой Екатерины Дмитриевны нами взята Структурно-функциональная модель системы наставничества, обеспечивающая профессиональное становление молодого преподавателя (автор Круглова И.Д., диссертационное исследование «Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя»).

В модели выявлены компоненты профессионального становления молодого преподавателя: **мотивационный**, определяющий готовность

педагога на развитие и самореализацию в профессии; **гностический**, формирующий умения активно использовать полученные знания в практической профессиональной деятельности; **конструктивно-проектировочный**, включающий в себя умения молодого учителя проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста, **коммуникативный**, раскрывающий особенности коммуникативной деятельности преподавателя, специфику его взаимодействия с студентами и другими субъектами учебно-воспитательного процесса; **диагностико - рефлексивный**, позволяющий сформировать умение педагогической рефлексии.

Критериями выступают: **познавательный**, характеризующий степень выраженности профессиональных интересов и способностей, направленностью мышления на решение педагогических задач, стремлением к преобразовательной деятельности, творческим подходом к постановке и достижению целей; **деятельностный**, показывающий степень развития самостоятельности, инициативности, ответственности, целенаправленности и других качеств личности, характеризующих ее активность; **регулятивный**, определяющий становление профессиональной рефлексии молодого учителя как важнейшего качества регуляции; **нравственно-ценностный**, ориентированный на системность культурно-исторических знаний, гуманистическую направленность мышления, поведения и деятельности, социальную активность, моральные и ценностные ориентации личности; **креативный**, показывающий творческое отношение к труду, способность внедрять в трудовой процесс инновационные технологии, готовность к самообразованию, интеллектуальная активность.

Для выявления степени влияния действий наставника на личностное, профессиональное развитие наставляемого молодого преподавателя определены уровни профессионального становления:

- **нормативный** (самый низкий), характеризуется умением наставляемого рационально и эффективно использовать передовой педагогический опыт и рекомендации наставника (от 10 до 35 баллов);

- **творческий-креативный** (средний) - для наставляемого преподавателя характерны стремление к профессиональному росту, мотивация к разным способам повышения квалификации (от 36 до 70 баллов);

- **инновационный** (высокий) – преподаватель (наставляемый) свободно владеет многими педагогическими технологиями, способен сочетать научный поиск и практику, исследовательский подход к образовательному процессу; на данном уровне педагог в состоянии разработать авторскую методику обучения (или воспитания) или программу (от 71 до 100 баллов).

В процессе анализа наставнической деятельности нами выявлено поэтапное изменение профессионального уровня молодого преподавателя Куликова С.М. При сопоставлении профессионального уровня молодого преподавателя Куликова С.М. по состоянию на начальном этапе наставнической деятельности Волковой Е.Д. и по состоянию на промежуточном этапе наставнической деятельности Волковой Е.Д. (см. Табл. 1).

Таблица 1

Динамика уровней профессионального становления молодого преподавателя за период с сентября 2021 по март 2022 года

Компоненты	Уровни профессионального становления (в баллах)					
	Первый год		Второй год		Третий год	
	Начало года	Конец года	Начало года	Конец года	Начало года	Конец года
Мотивационный	23	35				
Гностический	20	34				
Конструктивно-проектировочный	24	38				
Коммуникативный	22	42				
Диагностико-рефлексивный	18	39				

Анализ динамики процесса наставнической деятельности:

Установлены позитивные изменения качественных характеристик по выделенным компонентам профессионального становления молодого преподавателя.

Изменение мотивационного компонента в результате наставнической деятельности отличается высоким уровнем сформированности взглядов, убеждений, проявлением устойчивого интереса к педагогической профессии, осознанием личной и общественной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности, потребности в психолого-педагогическом образовании, самопознании.

Преобразование гностического компонента характеризуется гибкостью и оперативностью мышления, глубиной знаний, эрудированностью и любознательностью, умением видеть противоречия и проблемы, переносить знания и умения в новые ситуации, способностью к анализу творческой педагогической деятельности, ее синтезу и обобщению.

Качественные характеристики конструктивно-проектировочного компонента отличаются высоким профессиональным саморазвитием, умением проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста, видением близких и отдаленных результатов учебно-воспитательного процесса.

Сформированность коммуникативного компонента в результате наставнической помощи выражается в способности аккумулировать и использовать опыт самообразовательной деятельности коллег, отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссии, участия в конкурсах профессионального мастерства, реализации творческого потенциала в научных публикациях.

Изменение диагностико-рефлексивного компонента показывает, что под руководством наставника у молодого преподавателя формируется умение педагогической рефлексии, самоанализ успешности профессиональной деятельности.

Результатом формирования у молодого преподавателя Куликова Сергея Михайловича новых профессиональных ценностей таких как личная вариативность, гибкость, флексибельность (рассматривается как специфическая способность личности, позволяющая ей организовывать свою познавательную деятельность и интеллектуальное поведение в зависимости от изменяющихся условий).

Он способен сочетать научный поиск и практику, исследовательский подход к процессу профессиональной деятельности. Об этом свидетельствуют достижения (трудовые, образовательные, творческие и другие) наставляемого. Еще будучи студентом колледжа Куликов Сергей Михайлович, неоднократно участвовал:

- в Международной Олимпиаде профессионального мастерства обучающихся по компетенции «Системное и сетевое администрирование» («Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова»);

- в Региональных чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в Кемеровской области по компетенции «Сетевое и системное администрирование» (2016 год – диплом за 1 место на III Региональном чемпионате «Молодые профессионалы»);

- в Отборочных соревнованиях по блоку компетенций ИТ на право участия в финале национальных чемпионатов WSR (г. Казань 2016, 2017 годы);

- в областном конкурсе профессионального мастерства по укрупненной группе специальностей 09.00.00 Информатика и вычислительная техника (г. Кемерово 2018 год);

- отборочном этапе конкурса «Технологии передачи данных в локальных и глобальных сетях» XI международной олимпиады в сфере информационных технологий ИТПЛАНЕТА (14-ое место в общем зачете по России);

Будучи студентом С.М. Куликов повышал свою будущую квалификацию техника-программиста пройдя дополнительное обучение по полному курсу Cisco CCNAv6: Введение в сетевые технологии; Основы маршрутизации и коммутации; Масштабирование сетей; Соединение сетей.

За год работы (2021-2022 учебный год) в качестве преподавателя IT-технологий С.М. Куликов:

- заслужил Диплом технического эксперта Открытого регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в Кузбассе;

- прошел повышение квалификации в ГБУДПО КРИПО по программе «Организационно-методическое сопровождение конкурсов по профессиональному мастерству»;

- прошел повышение квалификации в АНО ВО «Университет Иннополис» по дополнительной профессиональной программе «Crash-курс по информационной безопасности»;

- заслужил Диплом эксперта VIII Открытого регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) - 2021 в Кузбассе по компетенции «Программные решения для бизнеса» (г. Кемерово), подготовив победителя - Гребенюк Даниила Вадимовича.

В процессе наставничества выявлена существенная зависимость изменения интереса молодого преподавателя к профессии педагога от уровня помощи наставника. Таким образом, Куликов Сергей Михайлович в настоящее время находится на **творческом-креативном** (среднем) уровне профессионального становления. Для молодого преподавателя Куликова С.М. характерны стремление к профессиональному росту, мотивация к разным способам повышения квалификации, творческий подход к образовательному процессу.

3. Предложения по развитию наставничества, проблемные вопросы наставнической деятельности

В России наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры. В контексте воспитательной и обучающей деятельности наставничество является важнейшим способом передачи профессионального опыта.

Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях выявил наличие следующих проблем:

- отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных;
- отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании системы наставничества;
- отсутствие адекватных систем мотивации наставников.
- большая сложность с поиском средств мониторинга и анализа, позволяющих системно оценить эффективность наставничества;
- не охарактеризована динамика профессионального становления молодого преподавателя в процессе наставнической деятельности.


Профессиональный опыт и знания, в сфере которых строятся отношения наставничества, могут касаться не только профессиональной сферы, но и круга вопросов личностного развития. Деятельность наставника должна способствовать полному раскрытию потенциала начинающего молодого преподавателя.

Предложения по развитию наставничества:

1. Необходим качественный подбор наставников с обязательным соблюдением следующих положений: совместимость характерологических особенностей личности наставника и молодого преподавателя; коммуникабельность наставника, его достаточно высокая квалификация:
 - очевидно, что наставник должен быть на одну-две ступени выше по должности, чем подшефный, и должен быть психологически готов к равноправной совместной деятельности с подшефным, чтобы сложились доверительные отношения;
 - для наставника важно уметь слушать, поддерживать, содействовать, консультировать, советовать, помогать, поощрять успешные действия подшефного;

- в отношениях наставничества важную роль играют объективность, а также и определенная конфиденциальность. Это процесс затратный по времени, поэтому важно быть готовым уделять часть своего рабочего времени на обучение подшефного несмотря на то, что наставник должен исполнять и свои профессиональные обязанности.

2. Необходимо развитие технологии наставничества посредством привлечения к этой деятельности педагогов, специалистов-практиков, работников предприятий и организаций, в том числе из реального сектора экономики, на реальном примере специалистов-практиков повышать процент обучающихся, педагогов, специалистов-практиков, студентов, вовлеченных в различные формы наставничества.

Наставник: Волкова Екатерина Дмитриевна/  _____

Наставляемый: Куликов Сергей Михайлович/  _____

(фамилия, имя, отчество, подпись участника конкурса)