

МЕТОДОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ ПОО

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования: Для обеспечения высокого качества профессионального образования преподаватели и мастера п/о ПОО должны обладать уникальным набором качеств:

- иметь глубокие знания в профессиональной и смежных сферах деятельности;
- совершенствовать содержание обучения общеобразовательным дисциплинам и включать в него профильную составляющую, связанную с будущей специальностью/профессией;
- в совершенстве владеть производственными технологиями, которым обучают студентов;
- обладать дидактической компетентностью, организаторскими способностями, цифровой грамотностью;
- знать и эффективно применять технологии бережливого производства;
- быть инновационно активными, мобильно реагировать на все изменения внешней среды.

Центр профессионального развития педагогов необходим для «выращивания» новых и развития имеющихся педагогических кадров с учетом специфики профессиональной образовательной организации.

Объект исследования: процесс «выращивания» новых кадров и профессионального развития имеющихся педагогических работников ПОО с учетом их специфики.

Предмет исследования: модель Центра профессионального развития педагогов в ПОО, формы организации наставничества в педагогической среде.

Гипотеза исследования: качество обучения студентов и взрослого населения в ОУ СПО возрастет, кадровый голод в ПОО снизится, если «выращивать» новые и развивать имеющиеся кадры в Центре профессионального развития педагогов.

Цель: отработка эффективной модели Центра профессионального развития педагогов, ориентированного на:

- 1) совершенствование кадрового обеспечения системы профессионального образования,
- 2) разработку методологии и популяризацию лучших практик наставничества среди профессионального сообщества педагогических работников ПОО,
- 3) непрерывное развитие и профессиональный рост педагогических работников ПОО,
- 4) апробацию и внедрение программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, обеспечивающих готовность педагогов к реализации современных моделей образовательного процесса.

Задачи:

1. Разработать и апробировать модель Центра профессионального развития педагогов, актуальные программы повышения квалификации и переподготовки для преподавателей ПОО, обеспечивающие совершенствование кадрового потенциала системы профессионального образования.

2. Ввести инновационный элемент в организационную структуру ПОО – Центр профессионального развития педагогов.

3. Популяризировать среди профессионального сообщества ПОО эффективную практику организации наставничества, обеспечивающую:

- преемственность в работе молодых и опытных педагогов,
- адаптацию молодых и вновь принятых педагогов к корпоративной культуре ПОО,
- обучение их разработке планирующей и отчетной документации, использованию прогрессивных технологий обучения и воспитания в образовательном процессе;
- преемственность в работе преподавателей общеобразовательных и профильных дисциплин.

Методы исследования:

А. Теоретические методы: анализ, синтез, сравнение, индукция, дедукция.

Б. Эмпирические методы: анкетирование, тестирование, педагогическое наблюдение, педагогический эксперимент, математическая обработка результатов (анкетирования, наблюдений, экспериментов).

Теоретическая значимость исследования: дополнена методология наставничества.

Практическая значимость исследования: апробированная эффективная модель Центра профессионального развития педагогов может быть использована другими профессиональными образовательными организациями Самарской области с целью «выращивания» новых и совершенствования имеющихся педагогических кадров. Внедрены механизмы межличностного взаимодействия наставника и подопечного, направленные на совершенствование профессионального мастерства. Создан банк локальных нормативных актов, методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности в педагогической среде ПОО.

ГЛАВА 1 СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ «МЕТОДОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА». ДЕСКРИПТИВНАЯ И ПРЕСКРИПТИВНАЯ МЕТОДОЛОГИЯ

Методология наставничества — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого [1].

Дескриптивная методология описывает научные подходы, концепции, принципы, способы и средства деятельности.

Прескриптивная методология характеризует содержание деятельности, последовательность основных этапов и отдельных действий, содержит предписания и нормы деятельности [2].

ГЛАВА 2 ДЕСКРИПТИВНАЯ МЕТОДОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ ПОО

2.1 Научные подходы к организации наставничества в педагогической среде

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы. Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования [1].

Правильная организация системы наставничества способна не только передать профессиональный опыт последующим поколениям, но также оказывать влияние на процесс воспитания молодых сотрудников, на атмосферу ПОО. Наставничество является эффективным средством, способствующим профессиональному развитию, позволяющим сотрудникам организации достигнуть карьерных целей, намеченного профессионального успеха. Высока результативность наставничества при повышении эффективности использования кадровых ресурсов [3].

Особенностью начинающих педагогов, имеющих опыт в другой профессиональной области, является наличие мотивации к педагогической

деятельности и ключевых компетенций. Их состояние можно выразить позицией «хочу, но не всегда могу, а порой и не знаю, могу ли сейчас или смогу ли вообще». Но когда человек мотивирован, он открыт к получению новых знаний и способов, то есть уже находится в состоянии обучения, которое и определяет модель и этапы наставничества сотрудника [4].

Задачами формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, не имеющих педагогического образования, являются:

- выявление дефицитов готовности педагогов к новой образовательной практике;
- создание образовательной среды, благоприятной для профессионального развития и решения задач реализации ФГОС;
- обеспечение педагогов необходимыми нормативными, информационно-методическими и дидактическими материалами;
- оказание помощи педагогу в осознании и принятии целей, задач, практического освоения содержания ФГОС СПО, профессиональных стандартов и новой образовательной практики;
- развитие их потенциала, формирование поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации.

Научные подходы к организации наставничества в педагогической среде:

- личностно-ориентированный подход;
- системный подход;
- деятельностный подход;
- коммуникативный подход;
- рефлексивный подход.

2.2 Концепции наставничества в педагогической среде

Исследования и разработки по проблеме наставничества имеют несколько этапов. В советский период разработаны проблемы наставничества на производстве (С. Я. Батышев, А. А. Вайсбург, Н.М. Таланчук и др.). В постсоветский период активно разрабатывались вопросы повышения квалификации (В. В. Краевский, Н. В. Кузьмина, В. И. Загвязинский и др.), образования взрослых (Е.М. Дорожкин, С. И. Змеев, А. А. Кузнецов). В современный период рассматриваются проблемы наставничества во внутрифирменном (С. В. Бродский), корпоративном (А. Р. Масалимова) образовании, вопросы педагогических компетенций наставников и мастеров производственного обучения (И. И. Соколова) [4].

2.3 Принципы организации наставничества в педагогической среде

1. Принцип целесообразности. Он характеризуется нацеленностью на решение стратегических и тактических задач, стоящих перед ПОО и максимальной адаптацией наставничества под цели и задачи учебного заведения. То есть модель наставничества разрабатывается с учетом современных тенденций образования, специфики ПОО, пожеланий молодых педагогов, обучающихся колледжа, их родителей, работодателей и требований общественности.

2. Принцип включенности педагога в инновационную деятельность коллектива. Он предполагает активность подопечных в методической и инновационной работе, их самостоятельность. Педагог может развиваться не только как преподаватель, но и как тьютор, эксперт, методист, консультант, лидер. Весь процесс наставничества организуется в рамках корпоративного обучения коллектива как новой модели методической работы, направленной

на развитие готовности педагогов к новой практике образования и способности проектирования и организации учебно-воспитательного процесса на принципах системно-деятельностного и метапредметного подходов. Наставничество в новой модели методической работы предполагает не совершенствование имеющихся педагогических умений, а приобретение новых. Корпоративное обучение, обладающее большим арсеналом средств, более разнообразным, современным, наукоемким содержанием, чем методическая работа, создает для педагогов, не имеющих педагогическое образование, оптимальные условия для развития.

3. Принцип деятельности. Самым главным и существенным в методическом сопровождении педагогов является обучение их в процессе реальной педагогической деятельности. Необходимость побуждает к действию, поэтому формирование профессиональных компетенций на практике происходит гораздо быстрее, чем при теоретическом обучении.

4. Принцип адресности и мобильности. Суть его – своевременность оказания методической поддержки педагогам, не имеющим педагогического образования, в практическом освоении методик и технологий организации деятельности обучающихся «здесь и сейчас».

5. Принцип дифференциации предполагает индивидуализацию при оказании методической помощи молодым и вновь принятым сотрудникам. Дифференциация предполагает условное деление всех вновь принятых преподавателей на:

- молодых, до 35 лет с нулевым опытом работы,
- молодых с опытом работы до 3-х лет,
- молодых с опытом работы больше 3-х лет;
- молодых с нулевым опытом работы, но опытом участия в региональных и национальных чемпионатах WSR, выпускников колледжа;

- педагогов средних лет (без опыта педагогической работы, с опытом),
- пожилых преподавателей (без опыта педагогической работы, с опытом).

2.4 Способы и средства организации наставничества в педагогической среде

Предлагаемая модель предполагает сочетание различных моделей и форм наставничества. Выбор их определяется целями, экономичностью средств, усилий и времени и результативностью в приобретении и развитии педагогических умений. Способы (формы) наставничества:

- 1. Традиционная модель наставничества** (или наставничество «один на один») - это взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (1-3 года).
- 2. Командное наставничество** (внутри предметно-цикловой методической комиссии), которое помогает в короткие сроки осуществить освоение новых приемов, инструментов, технологий обучения. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или несколькими подопечными по освоению новых способов обучения. Командное наставничество является весьма полезным в ситуации включения нового сотрудника, не имеющего педагогического образования, в инновационную деятельность ПОО с целью сохранения единого подхода в обучении. Наставниками при этом становятся опытные педагоги, имеющие большой стаж работы в ПЦМК и желание отдавать свои знания и опыт другим, более молодым коллегам.
- 3. Ситуационное наставничество** обеспечивает мобильное предоставление помощи подопечному, немедленное реагирование на ту или иную ситуацию (например, при подготовке к региональному или национальному чемпионату WSR; при взаимодействии преподавателя общеобразовательных дисциплин с преподавателями специальных дисциплин и профессиональных модулей с целью

добавления в содержание обучения общеобразовательным дисциплинам профильной составляющей).

4. **Групповое наставничество** реализуется в случаях, когда один наставник работает с группой из нескольких подопечных одновременно (но не более 3-х). Непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в неделю) по определенной теме. Цель группового наставничества – освоение новых способов модернизации содержания и технологий, получение готовых или разработка собственных рекомендаций по разрешению общих проблем, возникших в педагогическом процессе данной группы преподавателей.

Следует учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации подопечных и, как следствие, результатах программы развития. Поэтому целесообразно сочетать индивидуальное, коллективное и групповое наставничество.

Командные и групповые формы наставничества с успехом применяются, если подопечный уже имеет опыт работы, и его развитие может быть переведено в область саморазвития.

Средства организации наставничества в педагогической среде:

1. Локальные нормативные акты ПОО, регламентирующие наставничество в педагогической среде.
2. Опытные педагоги, имеющие мотивацию к передаче своих знаний и опыта молодым коллегам.
3. Методисты, оказывающие все виды методической помощи наставникам и наставляемым педагогам.
4. Средства ИКТ: компьютеры, ноутбуки, различные платформы для реализации межличностного взаимодействия.

5. Сборники открытых уроков и внеклассных мероприятий, издаваемые в ПОО.
6. Положения о проведении внутренних конкурсов ПОО «Лучший молодой преподаватель года», «Самый классный – «классный»».
7. Видеоматериалы о проведении профессиональных конкурсов, открытых уроков внутри ПОО.
8. Бланки анализа уроков теоретического и производственного обучения внутри ПОО.
9. Формы (шаблоны) планов уроков теоретического и производственного обучения.
10. Методические пособия для преподавателей, изданные в колледже:
 - «Разработка открытого урока в колледже»,
 - «Организация внеаудиторной самостоятельной работы студентов в колледже»,
 - «Правила оформления курсовых работ, проектов, ВКР и иных учебных материалов»,
 - «Организация учебных занятий с использованием активных и интерактивных форм и методов обучения»,
 - «Технология обучения неуспевающих студентов» и др.
11. Календарно-тематические планы по разным УД/МДК/ПМ.
12. Рабочие программы по разным УД/МДК/ПМ.
13. Комплекты оценочных средств по разным УД/МДК/ПМ.
14. Формы индивидуальных планов наставников и наставляемых на учебный год.
15. Формы анкет обратной связи с наставляемыми педагогами.

ГЛАВА 3 ПРЕСКРИПТИВНАЯ МЕТОДОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ ПОО

3.1 Содержание деятельности

3.1.1 Содержание деятельности наставников:

1. Знакомство с молодым или вновь принятым педагогом.
2. Диагностика его готовности к реализации педагогической деятельности в качестве преподавателя, классного руководителя.
3. Выявление квалификационных дефицитов молодого или вновь принятого сотрудника.
4. Проектирование индивидуального маршрута обучения.
5. Разработка индивидуальных планов наставника и наставляемого/наставляемых педагога/педагогов.
6. Проведение обучения молодого или вновь принятого преподавателя: адаптация к корпоративной культуре колледжа, помощь в разработке календарно-тематических планов, рабочих программ, комплектов оценочных средств.
7. Приглашение наставляемого педагога на свои уроки, методический разбор уроков.
8. Посещение уроков и внеклассных мероприятий наставляемого педагога, методический разбор уроков и внеклассных мероприятий.
9. Привлечение наставляемого педагога к участию в «Неделе ПЦМК», «Неделе предмета», обучающих семинаров.
10. Методическая помощь в подготовке студентов к олимпиаде профессионального мастерства, студенческой научно-практической

конференции «Погружаясь в мир науки...», к выставке научно-технического творчества.

11. Методическая помощь при подготовке молодого педагога к участию во внутреннем конкурсе «Лучший молодой преподаватель года» или «Самый классный – «классный»».
12. Методическая помощь молодым или вновь принятым педагогам при подготовке к открытым урокам и внеклассным мероприятиям.
13. Привлечение молодых и вновь принятых педагогов к участию во внутренней методической выставке.
14. Методическая помощь при подготовке молодым или вновь принятым педагогом участников регионального чемпионата WSR по определенным компетенциям.
15. Составление отчета о проделанной работе за учебный год.
16. Участие в номинации «Лучший наставник» ежегодной методической выставки.
17. Анализ анкеты молодого или вновь принятого педагога, рефлексия.
18. Участие в конференциях разного уровня по проблемам наставничества в педагогической среде, трансляция личного опыта.

3.1.2 Содержание деятельности старшего методиста (руководителя Центра профессионального развития педагогов)

1. Разработка и ежегодная актуализация Положения о наставничестве в педагогической среде.
2. Помощь администрации ПОО при закреплении наставников за молодыми и вновь пришедшими педагогами.
3. Сбор и анализ индивидуальных планов наставников и наставляемых педагогов, анкет наставляемых педагогов.
4. Индивидуальное консультирование наставников и наставляемых педагогов.

5. Помощь наставникам в подготовке молодых и вновь принятых педагогов к открытым урокам, внеклассным мероприятиям, участию в профессиональных конкурсах, к конкурсам «Мой наставник», «Лучший наставник ПОО».
6. Посещение уроков и внеклассных мероприятий наставляемых педагогов и их методический анализ.
7. Выбор лучших наставников ПОО на методической выставке.
8. Выступление на педагогических советах колледжа по проблемам наставничества в педагогической среде.
9. Участие в подготовке и проведении научно-практических конференций по проблемам наставничества.
10. Организация деятельности рабочей группы в составе педагога-психолога, опытных преподавателей колледжа, социальных педагогов для реализации модели Центра профессионального развития педагогов, мониторинг результатов ее работы, ведение документации.
11. Составление ежегодных отчетов по наставничеству в педагогической среде.
12. Разработка электронного банка наставников и электронного банка наставляемых педагогов, пересылка их в Региональный центр трудовых ресурсов (ежегодно до 15 января).

3.2 Последовательность основных этапов и отдельных действий

1 этап – закрепление наставников за молодыми и вновь пришедшими педагогами (до 20 сентября, ежегодно).

2 этап – разработка индивидуальных планов наставников и наставляемых педагогов (до 1 октября, ежегодно).

3 этап - проведение заседаний «Школы молодого педагога», обучающих семинаров по проектированию уроков и планирующей документации.

4 этап – посещение наставниками уроков молодых и вновь принятых педагогов, анализ их квалификационных дефицитов (диагностика).

5 этап – обучение (методике проведения уроков теоретического и производственного обучения), педагогический консалтинг.

6 этап – адресная помощь, мониторинг роста педагогического мастерства молодых и вновь принятых педагогов.

7 этап – привлечение молодых и вновь принятых педагогов к участию в «Неделе ПЦМК», «Неделе предмета».

8 этап – мотивация наставляемых педагогов к профессиональному росту, к участию в различных профессиональных конкурсах, олимпиадах проф. мастерства, студенческих конференциях, выставках научно-технического творчества, ЕМД (единых методических днях).

9 этап – сопровождение молодых и вновь принятых педагогов в случае их участия в мероприятиях различного уровня, анализ их деятельности.

10 этап – формулирование предложений к администрации ПОО о продлении или сокращении сроков программы наставничества (в зависимости от возраста наставляемого педагога, его педагогического стажа и профессиональных успехов).

3.3 Предписания и нормы деятельности

Обычно за 1 наставником закрепляется 1 молодой или вновь принятый педагог. Однако с учетом пожеланий педагогов, рекомендаций зав. отделением допускается закрепление 2-3 человек за одним наставником.

Желательно, чтобы наставник и наставляемый педагог работали в одном учебном корпусе, иначе им будет трудно встречаться и совместно работать.

Как правило, наставники уделяют своим наставляемым примерно 1-2 часа в неделю.

Очень пожилых преподавателей (старше 60 лет) желательно не закреплять за молодыми наставниками (до 35 лет), поскольку возрастные барьеры будут мешать их эффективному взаимодействию.

Анкеты обратной связи с наставляемыми педагогами должны сдаваться для проверки и анализа не наставникам, а методисту Центра профессионального развития педагогов.

Критериями оценки работы наставников в педагогической среде являются достижения наставляемых педагогов, профессиональные достижения наставников и анкеты обратной связи наставляемых педагогов.

В случае конфликтной ситуации между наставником и наставляемым педагогом может быть произведена замена наставника.

Наставники поощряются администрацией колледжа. Им назначается ежемесячная доплата к должностному окладу приказом по колледжу в размере 1000 рублей за 1 наставляемого педагога.

Если количество наставляемых педагогов – 2 или 3 человека, ежемесячная надбавка наставника будет 2000 рублей или 3000 рублей, соответственно.

Надбавка к должностному окладу может быть установлена и преподавателям специальных дисциплин, профессиональных модулей, помогающих преподавателям общеобразовательных дисциплин вводить профильную составляющую в содержание своих УД.

ГЛОССАРИЙ

Активное слушание — практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Виртуальное наставничество — тип наставничества, который использует видеоконференции, Интернет и электронную почту для наставников.

Коучинг — тренинг с персональным тренером (коучем). По области применения различаются карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг.

Куратор — сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа их социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции — способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Ментор — руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель.

Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Тьютор (англ.) — неформальная педагогическая должность. Синонимы — репетитор, частный преподаватель, специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Форма наставничества — способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях [1].

Список использованных источников

1. Нугманова Л.Н., Яковенко Т.В. Наставничество: эффективная форма обучения. – Казань: ИРО РТ, 202. – 51 с.
2. [Si-sv.cjv/Posobiya/teor-pedag/Тема_2.htm](#)
3. Тюмасова З.И., Челнокова Е.А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике. Вестник Минского университета. – 2018. – Том 6, № 4.
4. Насонова Е.А., Фисенко Т.И., Хачко И.П. Наставничество как инструмент профессионального развития учителя, не имеющего педагогического образования. – Сборник статей «Система наставничества как инструмент развития педагогического коллектива». Хабаровск: КГБОУ ДПО ХК ИРО, 2019. – 73 с.