



Министерство образования Республики Беларусь
Комитет по образованию Мингорисполкома
Учреждение образования
«Минский государственный колледж ремесленничества
и дизайна имени Н.А. Кедышко»

**НАПРАВЛЕНИЕ: СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В
ОБРАЗОВАНИИ**

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДУЭТ: ВМЕСТЕ К УСПЕХУ**



Авторы:
Щербинская Светлана Джановна,
преподаватель высшей категории;
Пержаница Артем Иванович,
преподаватель учреждения образования
«Минский государственный колледж
ремесленничества и дизайна
имени Н.А.Кедышко»
ptk-dpi@minskedu.gov.by

Минск - 2023

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В данной методической разработке описана практика наставничества «педагог-педагог» в учреждении образования «Минский государственный колледж ремесленничества и дизайна имени Н.А. Кедышко», далее как УО «МГКРиД».

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в настоящее время обучение молодых сотрудников образовательных организаций производится в рамках Типового положения о наставничестве утвержденного Президиумом Совета Федерации профсоюзов Беларуси №2 от 27.01.2011 г.

От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

Наставничество в УО «МГКРиД» мало чем отличается от классической концепции наставничества и предполагает такую систему обучения персонала, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку. Но в системе образования можно говорить о наставничестве не только между различными категориями сотрудников, но и между обучающимися.

Цель данной работы: описать практику наставничества в УО «МГКРиД» в треке «педагог-педагог».

Задачи данной работы:

- определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога в колледже;

- сформировать ориентиры наставничества для администрации учреждений образования обеспечивающих выполнение учебных программ профессионально-технического и среднего специального образования;

- проанализировать влияние практики наставничества в УО «МГКРиД» на положительную динамику качества образовательного процесса в колледже.

Предмет: практика наставничества в учреждении образования

Объект: наставничество, как метод формирования и совершенствования профессиональных компетенций у молодых специалистов.

Эффективность практики наставничества заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагога и обучающегося, развитие их творческого потенциала, а, в конечном счёте, на рост уровня профессиональных и личностных компетенций и на положительную динамику качества всего образовательного процесса в учреждении.

Адресность: опыт учреждения образования «Минский государственный колледж ремесленничества и дизайна имени Н.А. Кедышко» может быть полезен для изучения методистами и администрацией учреждений образования, рекомендован для реализации в учреждениях общего и среднего специального образования.

ВВЕДЕНИЕ

Феномен наставничества зародился и получил своё развитие в рамках групповой деятельности людей. Групповая деятельность была безальтернативным условием выживания homo sapiens, поэтому феномен наставничества формировался в рамках объективных противоречий между потребностями в организации групповой деятельности людей и различием их индивидуальных способностей.

Двигаясь по жизни по принципу «я знаю, что ничего не знаю», Сократ полагал, что взаимодействуя с учениками через общение, обмен мнениями, идеями и через майевтику (диалектически спор), наставник ведет ученика через цепочку рассуждений к истине.

Платон говорил о необходимости начала воспитания с раннего возраста, так как именно такой процесс обеспечивает постепенное восхождение ребенка к миру идей и возможностей.

Наставник по сути – это учитель, старший товарищ, который берет под профессиональную опеку молодого индивидуума или индивидуумов, в целях передачи, сохранения и приумножения знаний и опыта, нового витка развития той или иной сферы знаний и их практического применения.

Наставничество – один из самых серьезных ресурсов человечества, один из самых мощных движков развития. С древних времен философы рассматривали основные задачи наставника. Сократ, например, говорил, что основная задача наставника заключается в том, чтобы пробудить мощные душевные силы ученика.

Наставничество направлено на всестороннее развитие личности, и чтобы был достигнут должный результат в наставничестве, применяются различные техники.

От того, насколько успешно пройдет адаптация молодого педагога в учреждении образования, зависит очень многое, в частности, качество его работы, желание развивать свое профессиональное мастерство, мотивация к работе и в целом желание остаться в профессии или сменить ее.

Особенность ситуации с молодыми педагогами в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги.

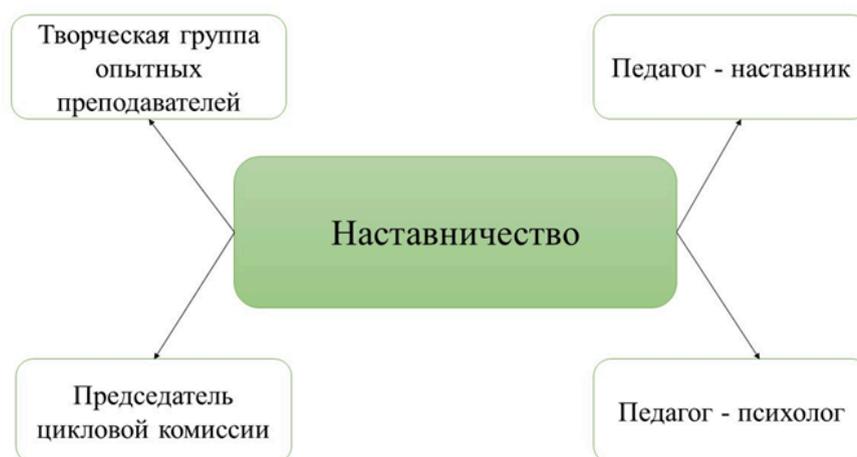


Рисунок 1. Структура наставничества в учреждении образования

В Республике Беларусь наставничество устанавливается для впервые принятого на работу молодого педагогического работника сроком до 1 года – для выпускников учреждений высшего образования; до 2 лет – для выпускников учреждений среднего специального образования. Наставничество может быть коллективным, когда за одним

педагогом-наставником закрепляется несколько молодых специалистов, и индивидуальным.

Наставничество в учреждении образования «Минский государственный колледж ремесленничества и дизайна имени Н.А. Кедышко» – это добровольный вид деятельности



социально активных и профессионально компетентных сотрудников или обучающихся-волонтеров. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Рисунок 2. Концепция наставника



Рисунок 3. Основные направления работы молодого педагога

1. Наставнические практики для молодого педагога в УО «МГКРиД»

В целях организации и проведения профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников в учреждении образования «Минский государственный колледж ремесленничества и дизайна имени Н.А.Кедышко» разработано Положение о наставничестве на основании типового Положения о наставничестве, утвержденного постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси №2 от 27.01.2011 года.

Согласно Положения используются следующие понятия:

наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника, направленная на

совершенствование качества профессиональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе;

педагог – наставник – высоко квалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

молодой педагогический работник – лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей.

Помимо сопровождения молодого педагога наставником в УО «МГКРиД» существует комплекс наставнических практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога (рисунок 4).



Рисунок 4. Наставнические практики для вхождения молодого педагога в профессию

3 Формы и методы работы с молодыми педагогами

Педагог-наставник совместно с молодым специалистом образования разрабатывают индивидуальный план наставничества. В течение всего периода наставничества педагог-наставник обеспечивает качественную и своевременную педагогическую поддержку молодого специалиста в соответствии с индивидуальным планом.



Рисунок 5. Формы и методы работы с молодыми педагогами

Молодой специалист с помощью педагога-наставника создает портфолио, включающее педагогические находки, анкеты с отзывами на проведенные учебные занятия, фиксирует достижения в профессиональном и личном плане. По завершении выполнения индивидуального плана наставничества педагог-наставник составляет характеристику на молодого педагога, акцентирует внимание на результатах его деятельности.

В УО «Минский государственный колледж ремесленничества и дизайна имени Н.А. Кедышко», в августе 2022 года был сформирован новый педагогический дуэт: наставник Щербинская Светлана Джановна – молодой специалист Пержаница Артем Иванович.

При разработке индивидуального плана наставник использует различные формы и методы работы с молодым педагогическим работником:

- собеседования;
- методические консультации;
- посещение учебных занятий наставником;
- посещение учебных занятий опытными педагогами;
- анкетирование;
- подготовка учащихся к олимпиадам и конкурсам профессионального мастерства;
- обзор педагогической литературы.



Рисунок 6. Этапы работы с молодыми педагогами

На начальном этапе работы педагога наставника и молодого педагога совместно была разработана серия учебных занятий по учебному предмету «Специальная технология» для учащихся уровня профессионального технического образования по квалификации «Штукатур». Педагог-наставник посещал учебные занятия с подробным их самоанализом, анализом и выдачей рекомендаций по их проведению.

Это позволило молодому педагогу, скорректировать подходы к подготовке и проведению учебных занятий, повышая тем самым свой профессиональный уровень.

Одним из важных направлений развития профессионального мастерства молодого педагога является вовлечение в олимпиадное и конкурсное движение, а также участие в научных конференциях.



Совместная работа молодого педагога и педагога-наставника по подготовке учащегося Процко Евгения к республиканской олимпиаде по учебному предмету «Трудовое обучение. Технический труд», дала свои плоды, как результат – 3 место в районном этапе республиканской олимпиады по учебному предмету «Трудовое обучение. Технический труд».

Участие в международных педагогических чтениях, способствовало развитию профессионального кругозора молодого специалиста. Это помогло ему не только



развить свои профессиональные компетенции, но и повысить авторитет в педагогическом и ученическом коллективе.

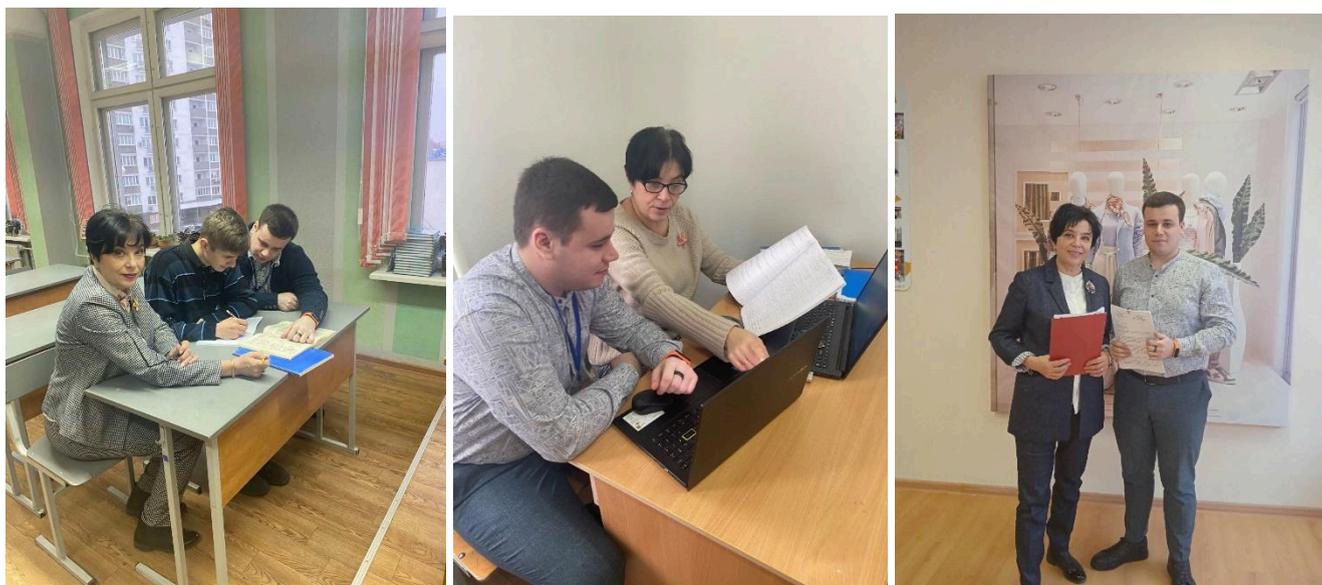


Фото 1. Совместная работа наставника и молодого педагога

Показатели эффективности педагога-наставника является адаптация молодого специалиста образования, его готовность к осуществлению профессиональной деятельности на новом качественном уровне, что выражается в положительной динамике качества знаний по преподаваемому учебному предмету «Специальная технология» на 3 курсе обучения за 1-е полугодие 2022-2023 учебного года (диаграмма 1).

Таблица 1. Мониторинг качества знаний по учебному предмету «Специальная технология»

№ гр.	Средний балл 1 курс	Средний балл 2 курс	Средний балл 3 курс	Экзамен
18	5,3	5,3	6,52	6,7
20	6,3	6,5	7,26	7,4

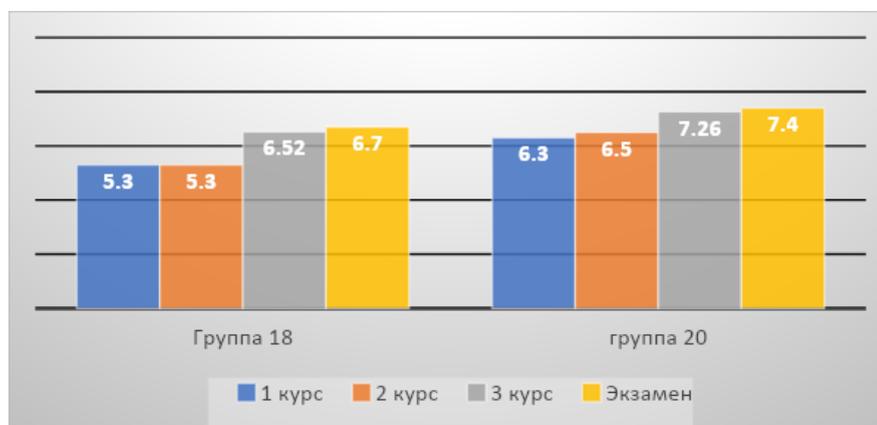


Диаграмма 1. Мониторинг учебного предмета «Специальная технология» 3 курс

Чтобы осуществить наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

Во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

Во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

В-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

В-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры педагога, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе колледжа;

В-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности. Главное – быть открытым для педагогических инноваций.

Молодой специалист в результате совместной деятельности получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником, педагогическим коллективом и учащимися.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы являются:

1. повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям;
2. развитие личностно ориентированных отношений между коллегами педагогами,
3. формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов

Список литературы:

1. Ведерникова Л. В. Подготовка педагога как творческого профессионала — Ишим: Издательство: ИГПИ им П. П.Ершова — 2016;
2. Личностные компоненты молодого педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<https://nsportal.ru/shkola/materialy-k-attestatsii/library/2018/10/24/lichnostnye-komponenty-molodogo-pedagoga?ysclid=lda4fs921u728132631>. Дата доступа 23.01.2023.
3. Методические рекомендации "Работа с молодыми специалистами. Наставничество. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/metodicheskie-rekomendacii-rabota-s-molodimi-specialistaminastavnichestvo-963203.html?ysclid=lda5gcafbg756908756>. Дата доступа 24.01.2023.
4. Положение о наставничестве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sch139.minsk.edu.by/main.aspx?guid=3511>. Дата доступа 23.01.2023.

5. Роль педагога- наставника в адаптации молодого педагога [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya>. Дата доступа 24.01.2023.
6. Роль педагога-наставника в адаптации молодого педагога [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.m/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya> Дата доступа 24.02.2023.
7. Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/shkola/materialy-metodicheskikh-obedinenii/library/2019/12/12/formy-i-metody-raboty-pedagoga?ysclid=lda5pw8bqc745767688>. Дата доступа 24.01.2023.
8. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала // Экономическая социология. 2011.
9. Эволюция системы наставничества в педагогической практике [Электронный ресурс]. - <https://vestnik.mininuniver.ru/iour/article/view/893?locale=ru> RU . Дата доступа 27.02.2023.