



Департамент образования, науки и молодежной политики  
Воронежской области  
Совет директоров ПОО Воронежской области  
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»  
Научно-методический центр

# СЕРТИФИКАТ УЧАСТНИКА

№ ИПО - 106/2021

преподаватель специальных дисциплин  
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»

## Королева Дарина Стасевна

приняла участие во  
Всероссийской научно-практической конференции

*«Инновационное профессиональное образование в условиях современных вызовов»,  
посвященной Дню профтехобразования в 2021*

(16 сентября – 06 октября 2021 г.)

Директор  
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»

О.В. Федина

Приказ ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»  
от 15.09.2021 г. № 72-УР



Острогожск, 2021

Департамент образования, науки и молодежной политики  
Воронежской области  
Совет директоров ПОО Воронежской области  
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»  
Научно-методический центр

**Всероссийская  
научно-практическая конференция  
«Инновационное профессиональное образование в  
условиях современных вызовов»,  
посвященная Дню профтехобразования в 2021**

16 сентября – 06 октября 2021 г.



Острогожск 2021



Всероссийская научно-практическая конференция  
«Инновационное профессиональное образование в условиях современных вызовов»,  
посвященная Дню профтехобразования в 2021



Департамент образования, науки и молодежной политики  
Воронежской области  
Совет директоров ПОО Воронежской области  
ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»  
Научно-методический центр

Инновационное профессиональное образование в условиях современных вызовов

Материалы  
Всероссийской научно-практической конференции,  
посвященной Дню профтехобразования в 2021

16 сентября – 06 октября 2021 г.

Острогожск

Острогожск 2021



<b>Организация и проведение профессиональных проб для школьников как основа ранней профессиональной ориентации в рамках проекта «Билет в будущее»</b> <i>Искра Ольга Юрьевна, заместитель директора по УМР</i> ГБПОУ ВО «Бутурлиновский механико-технологический колледж», г. Бутурлиновка, Воронежской обл. ....	260
<b>Устройство свай и дрен, при отсыпке и реконструкции земляного полотна</b> <i>Подгурская Елена Юрьевна, преподаватель</i> ГБПОУ ВО «Борисоглебский дорожный техникум», г. Борисоглебск, Воронежской обл. ....	262
<b>Инновационная деятельность преподавателя физической культуры</b> <i>Щербакова Галина Вячеславовна, преподаватель физкультуры</i> ГБПОУ ВО «Борисоглебский техникум промышленных и информационных технологий», г. Борисоглебск, Воронежской обл. ....	263
<b>Направление 6. Наставничество: теория и эффективный опыт профессиональных образовательных организаций.....</b>	265
<b>Роль наставника в становлении молодого специалиста</b> <i>Погорелая Наталья Васильевна, преподаватель</i> ГБПОУ КК «Славянский сельскохозяйственный техникум», г. Славянск-на-Кубани, Краснодарского края.....	265
<b>Наставничество в зеркале многообразия научных подходов</b> <i>Халёса Виктория Анатольевна, социальный педагог</i> ГБПОУ КК «Славянский сельскохозяйственный техникум», Краснодарский край, Славянский район, город Славянск-на-Кубани.....	266
<b>Наставник — больше чем учитель</b> <i>Ряшнянская Наталья Алексеевна, зам. директора по УМР, преподаватель</i> ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум», г. Лиски, Воронежской обл. ....	269
<b>Эффективные модели внедрения формы наставничества «студент-студент» в деятельность образовательной организации на примере ГБПОУ ВО «Хреновская школа наездников»</b> <i>Журихина Елена Викторовна, мастер производственного обучения</i> ГБПОУ ВО «Хреновская школа наездников», Воронежская область, Бобровский район, с. Слобода.....	271
<b>Наставничество-практика, которая себя хорошо зарекомендовала</b> <i>Игнатущенко Лилия Александровна, преподаватель</i> ГБПОУ ВО «Россошанский колледж мясной и молочной промышленности», г. Россошь, Воронежская обл.....	273
<b>Реализация различных форм наставнической деятельности в Мичуринском филиале Брянского ГАУ</b> <i>Дробышевская Елена Васильевна, преподаватель</i> Мичуринского филиала ФГБОУ ВО Брянский ГАУ, Брянская область, Брянский район, пос. Мичуринский.....	274
<b>Модель наставничества системы профессионального образования и социальных партнеров города</b> <i>Зенцева Елена Владимировна, мастер производственного обучения</i> ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле.....	275
<b>Особенности подготовки обучающихся «Курганинского аграрно-технологического техникума» к Всероссийским Олимпиадам профессионального мастерства</b> <i>Колесников Павел Андреевич, преподаватель специальных дисциплин</i> ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле.....	277
<b>Наставничество как форма профессиональной адаптации начинающего педагога</b> <i>Королева Дарина Стасевна, преподаватель специальных дисциплин</i> ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле.....	278
<b>Педагогическое сопровождение развития личности</b> <i>Куликова Анна Владимировна, мастер по</i> ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум», Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле.....	280



1 этап – пропедевтический (вводный, подготовительный, излагаемый в сжатой форме). Этот этап соответствует понятийно-сущностному уровню.

2 этап – репродуктивный (способ организации учебной деятельности, которая происходит по определенной инструкции с применением полученных ранее знаний и последовательности практических действий) Проектно-деятельный уровень.

3 этап – творческий соответствует мировоззренческому уровню.

4 этап – системно-моделирующий соответствует концептуальному уровню (понимание смысла деятельности и цели)

Учебно-методическим объединением профессиональных дисциплин техникума разработаны основные принципы подготовки к этапам Всероссийской Олимпиады профессионального мастерства:

- *максимальная самостоятельность* – предоставление обучающимся максимальной возможности самостоятельного решения заданий на практических занятиях. Самые прочные знания это те, которые добываются собственными усилиями в процессе работы;

- *активность знаний*: задания первого этапа олимпиады составляются так, чтобы весь запас знаний находится в активном применении. Они составляются с учётом всех предыдущих знаний, в соответствии с требованиями стандарта образования и знаниями, полученными в настоящий момент;

- *принцип опережающего уровня сложности*: для успешного участия во Всероссийской Олимпиаде необходимо вести подготовку по заданиям высокого уровня сложности. В этом заключается суть принципа опережающего уровня сложности, эффективность которого подтверждается результатами выступлений на олимпиаде. В психологическом плане реализация этого принципа придает уверенность обучающемуся, раскрепощает его и дает возможность успешно реализоваться;

- *анализ результатов прошедших Всероссийских Олимпиад*: При анализе прошедших Всероссийских Олимпиад вскрываются упущения, недостатки, находки, не учтённые в предыдущей деятельности, как преподавателя, так и обучающегося. Этот принцип обязателен для преподавателя, так как он положительно повлияет на качество подготовки к Всероссийской Олимпиаде. Но он также необходим для обучающегося, так как способствует повышению прочности знаний и умений, развивает умение анализировать не только успехи, но и недостатки;

- *индивидуальный подход*: индивидуальная программа подготовки к олимпиаде для каждого обучающегося, отражающая его специфическую траекторию движения от незнания к знанию, от неумения решать сложные задачи к творческим способам выбора способа их решения;

- *психологический принцип*: с первого дня подготовки, обучающегося к Всероссийской Олимпиаде профессионального мастерства педагог создает благоприятные условия для развития «адаптивных ресурсов» (возможность временного, но достаточно устойчивого приспособления к экстремальным условиям, требующим от него предельного функционального напряжения). В противном случае можно столкнуться с адаптационным синдромом, возникающим на значительные по силе и продолжительности неблагоприятном воздействии или стрессом.

Участие во Всероссийских Олимпиадах профессионального мастерства заключается не только в выявлении лучших обучающихся по профессии или специальности, но и лучшей педагогической практикой профессиональной образовательной организации по формированию современных профессиональных и общих компетенций; демонстрации достижений сегодняшнего дня и перспективы дальнейшего профессионального роста.

#### Список используемых источников

1. Указ Президента РФ от 6 апреля 2006 г. N 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи».
2. Слизкова Е. В., Астаева С. С. Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства как фактор качества образования в СПО // Молодой ученый. — 2016. — №6.2. — С. 101-105.
3. Файзуллина Г.З. Методика проведения конкурсов профессионального мастерства. Ижевск Издательство ИУУ,УР 2012. -64с.
4. Щетнева Л.К. Организация конкурсов профессионального мастерства.: Методические рекомендации. - СПб., 2015.-35 с.

#### Наставничество как форма профессиональной адаптации начинающего педагога

*Королева Дарина Стасевна,  
преподаватель специальных дисциплин  
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,  
Краснодарский край, Курганинский район, г. Курганинск, п. Красное поле*

Рассматривается организация процесса наставничества в педагогическом коллективе среднего профессионального образовательного учреждения. Выделены и охарактеризованы специфические особенности



деятельности опытных преподавателей-наставников в процессе передачи профессионального мастерства начинающим педагогам.

*Ключевые слова:* наставник, наставничество, педагогический опыт, молодой преподаватель, профессиональный уровень, профессиональное мастерство.

Одной из важнейших задач администрации техникума является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно - воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы преподавательского наставничества.

Для молодого специалистахождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Молодой педагог, приходя в техникум, в новый коллектив, нуждается в помощи более опытных коллег. Поэтому уже более пяти лет я являюсь наставником начинающих преподавателей, активно участвую в их профессиональном становлении.

Основными задачами своей деятельности как педагога-наставника считаю:

- побуждать молодого преподавателя к поиску эффективных современных методов и приемов образовательной деятельности со студентами;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;
- способствовать успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Помогая молодым преподавателям, стараюсь сформировать у них необходимые для успешной педагогической деятельности нравственные и профессиональные качества, научить секретам профессии, воспитать желание постоянно развиваться, овладевать культурой труда, принимать активное участие в жизни коллектива.

Наставническую деятельность осуществляю в несколько этапов.

На первом (адаптационном) этапе знакомлюсь и налаживаю общение с молодым педагогом. В ходе беседы помогаю ему уточнить круг профессиональных обязанностей, провожу диагностику профессиональных затруднений. Затем, вместе с начинающим преподавателем, мы выбираем эффективные формы взаимодействия, с учетом его основных проблем и потребностей, разрабатываем индивидуальный план осуществления наставничества.

Цель второго (основного) этапа – реализация индивидуального плана наставничества, помощь молодому преподавателю в развитии профессиональных умений, определении и реализации личного плана саморазвития. Для этого использую активные формы и методы профессиональной поддержки: практикум, совместная разработка содержания занятий, праздников и классных часов, помощь в подборе методического материала, взаимопосещение уроков, педагогических мероприятий с последующим обсуждением эффективных методов и приемов и другие.

Главным условием достижения положительных результатов наставнической деятельности считаю профессиональное общение на основе доброжелательности и взаимного уважения молодого педагога и наставника, общей заинтересованности в педагогическом взаимодействии. При этом придерживаюсь следующих правил: не приказывать, не поучать, не подсказывать готовые решения, не выносить суждений.

Особое внимание уделяю вопросам этикета общения педагога со студентами, с их родителями и коллегами. Используя ситуации на основе личного опыта, опыта коллег помогаю молодым педагогам находить эффективные пути предупреждения и разрешения конфликтов.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания [1]. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению учебно-планирующей документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);



- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, руководителем методического объединения, преподавателем-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам техникума;
- во-вторых, развитие лично ориентированных отношений между коллегами-преподавателями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике техникума;
- в-третьих, формирование в техникуме такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для техникума, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «красят» свои педагогические кадры.

#### Библиографический список

- 1) Ганихина Д.Ю. Наставничество в системе обучения и адаптации новых сотрудников: Справочник по управлению персоналом. №5 / Д.Ю. Ганихина; МГУКИ.- М: Изд-во МГУКИ, 2014. – 226 с.

#### Педагогическое сопровождение развития личности

*Куликова Анна Владимировна, мастер п/о*

*ГАПОУ КК «Курганский аграрно-технологический техникум»,  
Краснодарский край, Курганский район, г. Курганск, п. Красное поле*

Система образования – сложный и важный аспект в развитии общества. Многое зависит от того, как мы накапливаем, систематизируем и передаем свои знания поколениям, идущим за нами. В современных условиях системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, что создает прочную профессиональную культуру и становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Кроме того, наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита. В этом отношении деятельность наставника близка к педагогической поддержке; теоретико-методологические и научно-практические основы разработаны в трудах отечественных авторов 1990-2000 гг. (О.С. Газман, С.С. Гиль, Н.Б. Крылова, Н.Н. Михайлова, С.М. Юсфини др.). [1]

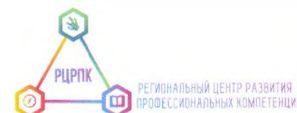
Практика наставничества как работа с начинающими/новыми сотрудниками отражает давнюю традицию и сейчас является наиболее распространенной. Однако в современных динамичных организациях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только новых сотрудников, но в идеале – всех. Интересен опыт организаций, в которых наставничество развернуто как широкая практика подготовки и развития кадров, которая охватывает школьников, студентов и сотрудников компании. Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий сотрудников (включая будущих сотрудников!) и с различными целями:



СИСТЕМА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ



Департамент  
профессионального образования  
Томской области



**НАСТАВНИЧЕСТВО**  
Томская область

# ДИПЛОМ

вручается

**КОРОЛЕВОЙ ДАРИНЕ СТАСЕВНЕ**

преподавателю

государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения Краснодарского Края  
«Курганинский аграрно-технологический техникум»  
за участие

во Всероссийской научно-практической конференции  
«Наставничество для профессионалов будущего»

Начальник Департамента



Ю.В. Калинин

Томск, 2020



Департамент профессионального образования Томской области  
ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций»

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ УЧАСТНИКОВ  
I ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ  
«НАСТАВНИЧЕСТВО  
ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ БУДУЩЕГО»

Томск, 2020

УДК 331.361.3 (470+571)  
ББК 65.290-2 (2Рос)

**Сборник материалов участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего».** Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020, – 200 с.

**ISBN 978-5-6044235-7-8**

Сборник включает материалы участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего», которые раскрывают опыт внедрения наставничества в системе профессионального образования.

Под редакцией:

**Смышляевой Ларисы Германовны**, проректора по развитию ФГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет», доктора педагогических наук, доцента

**Калинюка Юрия Владимировича**, начальника Департамента профессионального образования Томской области

© Департамент профессионального образования Томской области  
© ОГБУДПО «Региональный центр развития профессиональных компетенций»



<i>Королева Д.С.</i> Наставничество как форма профессиональной адаптации начинающего педагога . . . . .	82
<i>Малий Н.Н.</i> Опыт реализации практики наставничества «адаптация начинающего педагога» . . . . .	85
<i>Мишина Г.А.</i> Практика наставничества в педагогической деятельности . . . . .	90
<i>Науменко А.Д., Пояркова О.Н., Карепина С.Я.</i> Практика комплексного сопровождения молодого специалиста с профильным (непедагогическим) образованием . . . . .	94
<i>Решетняк О.В., Дорофеева Г.И., Садовская Г.С.</i> Наставничество начинающих педагогов как условие создания эффективного сотрудника (на примере Краснодарского педагогического колледжа) . . . . .	99
<b>Дискуссионная площадка 2</b> <b>«Наставничество для будущих профессионалов»</b> <b>(педагог – студент) . . . . .</b>	<b>106</b>
<i>Андреева Ю.В.</i> Практика наставничества при подготовке участника чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)» по компетенции «Поварское дело» . . . . .	108
<i>И.И. Борзенко</i> Совершенствование образовательного процесса через наставнический подход . . . . .	112
<i>Головина Т.В.</i> Практика чемпионатного сопровождения участников профильных образовательных организаций аграрного профиля Томской области . . . . .	115
<i>Гривцова С.Л.</i> Опыт наставничества обучающихся по специальности «Право и организация социального обеспечения» . . . . .	119
<i>Гущина Ю.А.</i> Реализация системы наставничества при проектной работе в ГБПОУ ЮУРГТК на примере специальности «Водоснабжение и водоотведение» . . . . .	123
<i>Ершова И.А., Кочеткова О.П.</i> Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность среднего профессионального образования . . . . .	127



4. предоставление опытным педагогическим работникам возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях;
5. укрепление профессионального сотрудничества.

Хочется отметить, что профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно и не так быстро, как порой нам хочется.

#### Библиографический список

1. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор шк. – 2009. – №2. – 84с.
2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>.
3. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций [Текст]/Л.М. Чеглакова // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80–98.
4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

*Королева Д.С.,*

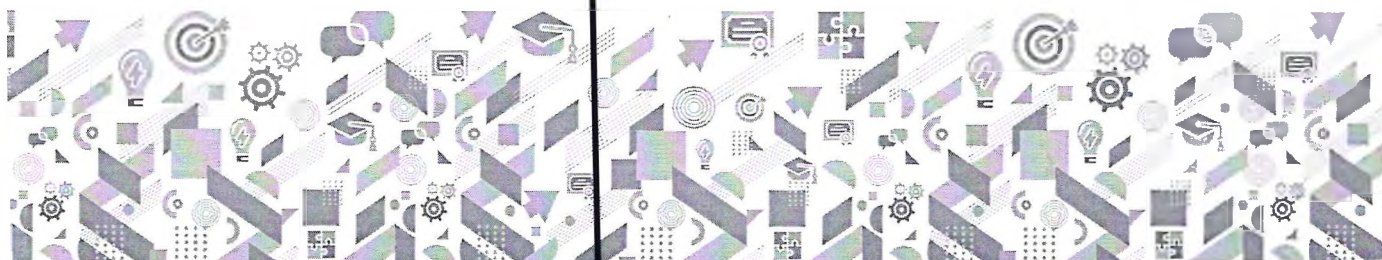
преподаватель специальных дисциплин высшей квалификационной категории  
ГАПОУ КК «Курганинский аграрно-технологический техникум»,  
Краснодарский край

Рассматривается организация процесса наставничества в педагогическом коллективе среднего профессионального образовательного учреждения. Выделены и охарактеризованы специфические особенности деятельности опытных преподавателей-наставников в процессе передачи профессионального мастерства начинающим педагогам.

*Ключевые слова:* наставник, наставничество, педагогический опыт, молодой преподаватель, профессиональный уровень, профессиональное мастерство.

Одной из важнейших задач администрации техникума является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно – воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы преподавательского наставничества.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Особенно актуальна в современных условиях роль наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации, так как в сравнении с классическими формами повышения квалификации (обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации, посещение методических мероприятий, самообразование и другие) имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается





многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет «обратную связь».

Организация наставнической деятельности направлена на развитие и саморазвитие профессиональной деятельности начинающих преподавателей, их закрепление в образовательном учреждении через оказание систематической помощи с учетом потребностей и индивидуальных качеств педагогов.

Молодой педагог, приходя в техникум, в новый коллектив, нуждается в помощи более опытных коллег. Поэтому уже более пяти лет я являюсь наставником начинающих преподавателей, активно участвую в их профессиональном становлении.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Основными задачами своей деятельности как педагога-наставника считаю:

- побуждать молодого преподавателя к поиску эффективных современных методов и приемов образовательной деятельности со студентами;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;
- способствовать успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Помогая молодым преподавателям, стараюсь сформировать у них необходимые для успешной педагогической деятельности нравственные и профессиональные качества, научить секретам профессии, воспитать желание постоянно развиваться, овладевать культурой труда, принимать активное участие в жизни коллектива.

Наставническую деятельность осуществляю в несколько этапов.

На первом (адаптационном) этапе знакомлюсь и налаживаю общение с молодым педагогом. В ходе беседы помогаю ему уточнить круг профессиональных обязанностей, провожу диагностику профессиональных затруднений. Затем, вместе с начинающим преподавателем, мы выбираем эффективные формы взаимодействия, с учетом его основных проблем и потребностей, разрабатываем индивидуальный план осуществления наставничества.

Цель второго (основного) этапа – реализация индивидуального плана наставничества, помощь молодому преподавателю в развитии профессиональных умений, определении и реализации личного плана саморазвития. Для этого использую активные формы и методы профессиональной поддержки: практикум, совместная разработка содержания занятий, праздников и классных часов, помощь в подборе методического материала, взаимопосещение уроков, педагогических мероприятий с последующим обсуждением эффективных методов и приемов и другие.

Главным условием достижения положительных результатов наставнической деятельности считаю профессиональное общение на основе доброжелательности и взаимного уважения



молодого педагога и наставника, общей заинтересованности в педагогическом взаимодействии. При этом придерживаюсь следующих правил: не приказывать, не поучать, не подсказывать готовые решения, не выносить суждений.

Основной формой развития педагогических умений начинающих преподавателей считаю практикум, в ходе которого использую проблемные ситуации, деловые игры и другие активные методы профессиональной помощи.

Особое внимание уделяю вопросам этикета общения педагога со студентами, с их родителями и коллегами. Используя ситуации на основе личного опыта, опыта коллег помогаю молодым педагогам находить эффективные пути предупреждения и разрешения конфликтов.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог – наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания [1].

Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

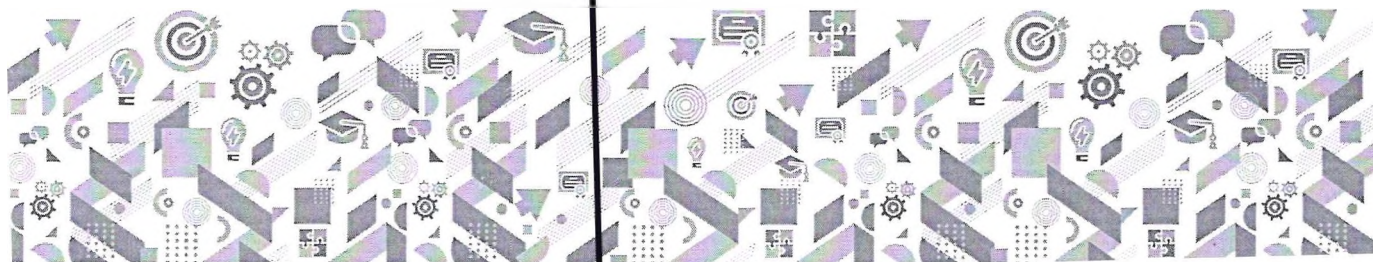
- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению учебно-планирующей документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, руководителем методического объединения, преподавателем-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых педагогов, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью,





когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых преподавателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам техникума;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-преподавателями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике техникума;
- в-третьих, формирование в техникуме такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для техникума, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

#### Библиографический список

1. Ганихина Д.Ю. Наставничество в системе обучения и адаптации новых сотрудников: Справочник по управлению персоналом. №5 / Д.Ю. Ганихина; МГУКИ.- М: Изд-во МГУКИ, 2004. – 226с.

## ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА «АДАПТАЦИЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА»

*Малий Н.Н.,*

методист КГБПОУ «Алтайский колледж  
промышленных технологий и бизнеса», г. Бийск, Алтайский край

Представлен опыт практики наставничества педагогических работников в колледже через реализацию программы адаптации начинающего педагога. Описаны механизмы и инструменты, формы сопровождения, показатели оценки эффективности наставничества.

*Ключевые слова:* адаптация, наставник, начинающий педагог, портфолио.

#### Описание текущей ситуации и актуальность практики

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздей-

