

Реализация формы наставничества «педагог - педагог» в ОГАПОУ СПК

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы.

Цель такой формы наставничества - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ПОО, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления преподавателя.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь профессиональной образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ПОО. Наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости обучающихся;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник семинаров, стажировочных площадок), склонный к профессиональному развитию и расширению спектра профессиональной деятельности. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- **наставник-консультант**: создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста;

- **наставник-предметник**: опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных дисциплин.

Наставляемый

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, руководящими работниками или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах профессиональной образовательной организации.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт профессиональных образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному

представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

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

В ОГАПОУ СПК мы выделили 6 основных направлений повышения профессионального мастерства молодого педагога, на основе которых строим работу с преподавателями:

1. Углубление научных знаний и повышение научно – методического уровня
2. Формирование профессионально значимых компетенций
3. Овладение научным стилем речи и культурой педагогического общения
4. Развитие способности работать в коллективе (команде)
5. Освоение корпоративных норм поведения
6. Освоение инновационных педагогических технологий

В ПОО поддержка начинающих педагогов может быть основана на функционировании двух объединений – это «Школа молодого педагога» и «Школа передового педагогического опыта». Цель деятельности «Школы молодого педагога» - повышение профессиональной компетентности молодых специалистов в области теории и практики преподавания», соответственно цель функционирования «Школы передового педагогического опыта» - трансляция передового опыта, направленного на повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников ОГАПОУ СПК.

Проект «Совершенствование педагогического мастерства молодых педагогов», который рассчитан на 3 года для реализации формы наставничества «Педагог-педагог»:

Модуль 1 «**Теоретико-методологический**» изучают педагоги со стажем педагогической работы до 1 года в процессе адаптации к работе в ПОО. Данный модуль позволяет молодым педагогам:

- познакомиться с особенностями организации учебно-воспитательного процесса в колледже, нормативно-правовой базой, опытом работы участников «Школы передового педагогического опыта» в рамках деятельности стажировочной площадки, профессиональных конкурсов «Лучшее учебное занятие года», «Методическое мастерство», посетить мастер-классы опытных педагогов;

- принять участие в тематическом практикуме «Современные подходы, принципы и формы планирования учебного занятия в ПОО СПО в соответствии с требованиями ФГОС СПО»;

- посетить мероприятия методической недели для молодых преподавателей по теме: «Методическая деятельность педагога как условие повышения его профессиональной компетентности».

В рамках реализации Модуля 1 педагоги-наставники, методист, зам. директора по УР, УМР посещают учебные занятия молодых педагогов в целях выявления затруднений, консультации и оказания методической помощи молодым специалистам в разработке и проведении учебных занятий.

Результат данной работы – выпуск мониторингового исследования «Совершенствование педагогического мастерства молодых специалистов, использование эффективных технологий преподавания», данные которого помогают разработать траекторию дальнейшего профессионального роста педагога».

Модуль второго года проекта «Организационно-деятельностный»

Он позволяет молодым педагогам не только познакомиться с инновационными образовательными технологиями, но и в практической деятельности в процессе преподавания УД и ПМ использовать элементы образовательных технологий. Освоить все существующие образовательные технологии не возможно, поэтому в колледже существует определённый опыт работы по использованию технологии сотрудничества, проблемного обучения, технологии учебных циклов, технологии учебных мастерских, проектной технологии, ИКТ, технология критического мышления.

Контрольной точкой реализации второго модуля становятся открытые конкурсные учебные занятия, которые все молодые педагоги, имеющие стаж работы более 1 года, проводят в рамках конкурса «Лучшее учебное занятие года» в номинации «Молодой педагог».

Модуль 3 «Контрольно-оценочный» (для молодых специалистов, имеющих от 2 до 3 лет стажа) предполагает наиболее полное раскрытие индивидуального стиля профессиональной деятельности. Основные формы работы с молодыми педагогами – организация участие в разноуровневых профессиональных конкурсах, конференциях, стажировках, педагогических чтениях, изучение и обобщение материала, накопленного молодым специалистом и как результат – прохождение процедуры аттестации в целях присвоения первой квалификационной категории.

Педагог-наставник:

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
- знакомит молодого педагога с опытом использования педагогических технологий, дает рекомендации по их использованию, рекомендует необходимую для работы педагогическую литературу;
- вместе со своим подшефным посещает учебные занятия творчески работающих преподавателей и затем анализирует их;
- привлекает молодого педагога к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической продукции;
- учит составлению рабочих программ, календарно-тематических планов, контрольно-оценочных средств;

- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности;
- посещает занятия, внеклассные мероприятия по УД и ПМ у своего подшефного и проводит их разбор.

Гибкая и мобильная система **наставничества** – это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, которая способна оптимизировать процесс повышения профессиональной компетентности молодого преподавателя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Вывод

Наставничество в рамках модели «педагог-педагог» направленное на формирование активной творческой позиции с целью результативного участия в профессиональных конкурсах различных уровней. В основе - создание «стажерской пары», целью которой является передача опыта участия в данных мероприятиях, методическая и психоэмоциональная помощь.