

## **РОЛЬ НАСТАВНИКА В АДАПТАЦИИ НАЧИНАЮЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В КОЛЛЕДЖЕ**

*О.Б.Жаркова, преподаватель  
КГБПОУ «Барнаульский базовый медицинский колледж»*

Потребность в расширении практик наставничества в образовании является одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики с декабря 2013 года, когда В. В. Путин на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества. Указом президента Российской Федерации №401 от 27 июня 2022 г. 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. А 1 сентября 2022 г. в Калининграде на открытом уроке «Разговор о важном» В.В. Путин назвал наставничество частью российского национального культурного кода.

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.

На сегодняшний день наставничество рассматривается как ключевая стратегия в управлении организациями, меняются модели наставничества с точки зрения практики развития персонала, что в свою очередь представляет особый интерес для образовательных организаций.

Наставничество в широком понимании актуально как в работе с начинающими специалистами, так и с людьми, например, вновь назначаемыми на должность в условиях карьерного роста. В контексте медицинского колледжа в этой связи целесообразно вести речь о наставничестве над начинающими преподавателями, пришедшими из системы здравоохранения.

Адаптация начинающих преподавателей - процесс активного приспособления к условиям и содержанию профессиональной деятельности, а также к социальной среде колледжа. Наставничество в общем виде можно определить как способ передачи знаний и навыков более опытному человеком менее опытному. В более широком, современном значении наставник — это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в компании, который:

- помогает новым сотрудникам адаптироваться в организации;
- содействует их профессиональному развитию, карьерному росту;

- участвует в оценке результатов их деятельности.
- с одной стороны, представляет интересы сотрудника в отношениях с компанией, а с другой, — является ее представителем для сотрудника.

Среди современных моделей наставничества могут быть выделены: групповое, виртуальное, ситуационное, скоростное, флеш-наставничество и другие.

Начинающие преподаватели нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом и студенческим сообществом. Именно в этот момент преподавателю необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены сферы деятельности.

Ключевыми задачами системы наставничества в колледже являются:

- осуществление научно-методического сопровождения деятельности начинающих преподавателей;
- содействие непрерывному повышению квалификации;
- создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами.

Целью наставничества в конечном итоге является успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне

Профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. В классическом варианте поддержки "опытный педагог - молодой специалист наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с начинающими преподавателями являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными коллегами, открытые уроки, внеурочные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

Важно, чтобы наставник грамотно, аккуратно и бережно работал с зоной ближайшего развития, выстраивая траекторию личностного роста, при рефлексии обращался к качественной оценке достижений, сравнивая с предыдущим состоянием и уровнем роста. В основе наставнических отношений должны лежать принципы доверия, диалога и конструктивного

партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами).

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

- разработка плана профессионального становления наставляемого с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по реализуемым дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;

- контроль реализации плана работы наставляемого;

- сопровождение деятельности, индивидуальные консультации;

- оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и др.);

- психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации

В процессе работы наставник передает начинающему преподавателю собственные знания и опыт, а также помогает ему получить необходимые знания от других коллег.

Конечным результатом деятельности наставничества в первую очередь должна быть полноценная адаптация, как социальная, так и профессиональная, нового работника в коллективе. Это также подразумевает повышение личностных качеств и навыков. Кроме того, наставничество должно способствовать и развитию самого учителя, потому что по сути это двухсторонний процесс, в котором наставник и наставляемый обмениваются знаниями и совершенствуют их.

Профессиональная адаптация начинающих преподавателей выступает первым и основополагающим этапом профессионального становления, успешное прохождение которого позволяет преподавателю интегрироваться в профессию, а образовательной организации удержать кадровую политику. Наставничество, являясь ведущей стратегией профессионального развития преподавателей в колледже, представляет собой один из действенных управленческих ресурсов кадровой политики.

Список источников:

1. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. – Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>. Дата обращения: 11.03.2021.

2. Наставничество в образовательной организации [Текст]. / сост.: С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

4. Селиверстова М.В., Беляева Д.А. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях [Электронный ресурс]. / М.В. Селиверстова, Д.А. Беляева. // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – вып. 3-2. – URL: <http://intjournal.ru/wpcontent/uploads/2019/04/Seliverstova.pdf> – Дата обращения: 30.09.2022.