**ДОКЛАД НА ТЕМУ: «ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВ ТРАЕКТОРИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»**

Беликова Олеся Александровна, государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Новосибирский электротехнический колледж», преподаватель экономических дисциплин.

На современном этапе экономического развития России возрос интерес общества и каждого конкретного гражданина к вопросам стратегического планирования и формирования профессиональной карьеры. Исследователь М. В. Александрова определяет термин «профессиональная карьера», как *процесс профессионального роста человека, роста его влияния, авторитета, статуса в среде, выраженный в его продвижении по ступе­ням иерархии, квалификационной лестнице, пре­стижа.*

Данная формулировка применительна, на мой взгляд, и к системе среднего профессионального образования, которая нуждается н в молодых, талантливых, высококвалифицированных педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Необходимо, чтобы преподаватель был в курсе о последних достижениях науки, постоянно совершенствовал средства и методы, используемые в учебном процессе.

Важнейшими элементами процесса формирования индивидуальной образовательной траектории развития педагога являются образовательная среда и самообразовательная деятельность преподавателя , осуществляемая на разных уровнях его педагогической карьеры.

**Первый уровень – репродуктивный или «УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК».** Преподаватели осознают личностную значимость педагогической деятельности и проявляют положительное отношение к ней. Но потребность в личностной и профессиональной самореализации в этом случае у преподавателей развита недостаточно. Они не используют психолого-педагогические знания в качестве средства своего личностного развития; затрудняются в использовании личностно-ориентированных технологий самообразования; не проявляют интереса к творческой деятельности; профессиональные функции выполняют в основном по стандарту; не испытывают потребности в профессиональном самоанализе и самооценке собственной деятельности и ее результатов. Но даже на этом уровне педагог не может себе позволить прийти на урок не подготовленным.

**Второй уровень – продуктивный (трансляция опыта) или «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ».** Преподаватели высоко оценивают личностную значимость педагогической деятельности и проявляют потребность в самореализации. Они владеют профессионально-педагогическими знаниями и умениями, позволяющими анализировать различные источники информации, осознать их значимость в практической деятельности. Они вносят изменения в свою деятельность через освоение современных идей, технологий образования. Преподаватели способны проводить самоанализ через использование методик диагностики личностно- профессионального саморазвития и вносить коррективы и отдельные элементы педагогической системы, хотя степень активности, самостоятельности и творчества имеет неустойчивый характер.

**Третий уровень – профессиональное мастерство или «УЧИТЕЛЬ-МАСТЕР».** Преподаватели проявляют потребность в личностном росте, в творческой и исследовательской деятельности. Они владеют содержанием личностного саморазвития, используют комплекс методов для анализа и критического осмысления опыта, своей работы и деятельности членов коллектива. Проявляют активность и самостоятельность в решении педагогических задач в деятельности по саморазвитию способны реализовать свой творческий потенциал. Они успешно осуществляют программы своего индивидуально-личностного и профессионального роста, обобщают и представляют опыт своей профессиональной деятельности в коллективе на научно-практических семинарах, конференциях, которые мы в этом году не смогли провести из-за моего отсутствия.

Чтобы обеспечить методическую поддержку педагога на каждом уровне развития педагогической карьеры и снять серьезные затруднения в процессе самообразование, необходимо использовать план-программу индивидуальной траекторий развития профессиональной компетенции

При этом каждый педагог, реализуя (выполняя) свою программу профессионального роста, стремиться решить свои собственные профессиональные задачи. Для методической службы – ИТРПК это один из механизмов системной организации освоения инновации внутри образовательного учреждения и составляющая единица плана методической работы.

Процесс самообразования по заданной траектории должен реализовываться в образовательной среде, где происходит обмен опытом. Особое внимание необходимо уделять молодым специалистам, которые по своей сути являются «педагогами-учениками» и испытывают определённые трудности на данном уровне педагогической карьеры. В сегодняшнее время многие исследователи указывают на необходимость возрождения наставничества в современное образование. Данное направление отражено так же в Федеральном государственном стандарте второго поколения, и это еще раз указывает на необходимость и приоритетность в современной школе. С. Г. Вершловский, один из первых исследователей выделил как важное условие — наставничество. По его мнению, наставничество — это такой способ подготовки к образовательной деятельности, обеспечивающий работоспособность педагога с опорой на опытного наставника, что способствует изучению работы как изнутри, так и на практике. Он указывает, что индивидуальная работа с молодым специалистом наступает с вступительного анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих затруднениях, проблемах, неудачах. Затем обуславливается единая программа работы начинающего учителя с наставником, составляется маршрут профессионального роста. В первый месяц работы молодому специалисту предоставляется независимость в деле, в этот период он ознакамливается со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство» . Т. С. Полякова утверждает, что наставничество как метод подготовки молодого специалиста к профессиональной деятельности уже совершенно давно применяется в области образования. На сегодняшний день наставничество входит в новый период собственного формирования, на котором к ходу развития молодого педагога присоединяются эксперты разных областей педагогики и психологии:

1.«Проводник». Обеспечит подопечному ознакомление с системой данного общеобразовательного учреждения «внутри». Наставник сможет помочь молодому учителю понять свое место в системе школы, станет реализовывать пошаговое управление его педагогической деятельностью. 2.«Защитник интересов». Сможет оказать помощь в решении всех конфликтных ситуаций, образующихся в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; образует атмосферу взаимопомощи и партнерства; сможет помочь своему подопечному понять важность и значимость его работы.

3.«Кумир». Наставник абсолютно всеми собственными индивидуальными и профессиональными достижениями, социальным положением, стилем работы и общения способен заинтересовать профессиональное самосовершенствование молодого учителя.

4.«Консультант». Данная значимость осуществляет функцию поддержки. Подопечный приобретает точно такое количество поддержки, сколько ему следует и когда он об этом просит.

В организованной наставнической помощи молодой преподаватель самостоятельно реализовывает педагогическую деятельность, а наставник осуществляет контроль ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

# Таким образом, наставничество оказывает огромное влияние на становление молодого педагога: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию. С помощью наставника эффективность данного условия помогает администрации в образовательном учреждении быстро и качественно, решать задачи профессионального становления начинающих педагогов, а именно оказывать помощь в трудных моментах, дают рекомендации, делятся свои опытом. В качестве примера привожу выписку из Положения «О наставничестве в в ГБПОУ НСО «НЭТК».

« П.2. *Целью* наставничества в учреждении является оказание помощи работнику, впервые принятому на работу в учреждение, в профессиональном становлении, приобретении навыков выполнения трудовых (должностных) обязанностей, адаптации в коллективе, а также в развитии профессионально значимых качеств личности.

П.3. *Основными задачами* наставничества являются:

3.1. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений работника, в отношении которого осуществляется наставничество;

3.2. Развитие способности работника, в отношении которого осуществляется наставничество, самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на него трудовые (должностные) обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

3.3. Выработка у работника высоких профессиональных и моральных качеств, ответственности, дисциплинированности, добросовестности.

3.4. Оценка профессиональных знаний и навыков работника, в отношении которого осуществляется наставничество, исходя из результатов исполнения возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей, а также осуществления мероприятий, предусмотренных адаптационной программой вхождения в должность.»

«П.7. Наставник назначается из числа лиц, имеющих опыт работы в учреждении не менее одного года, обладающий профессиональным опытом, проявляющим способность к воспитательной работе и пользующийся авторитетом в коллективе.»

«П.12. Наставник в течение 7 рабочих дней со дня назначения его наставником, разрабатывает *адаптационную программу(приложение 1)* вхождения в должность работника…»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  к Положению о наставничестве  в ГБПОУ НСО «НЭТК» |

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  *(руководитель структурного подразделения*  *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и наименование отдела)*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г. |

АДАПТАЦИОННАЯ ПРОГРАММА

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование должности)*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О.)*

под руководством наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О., должность)*

Продолжительность адаптационной программы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование мероприятий | Сроки (период) выполнения | Отметка о выполнении | Приме-чание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Профессиональная адаптация** | | | | |
| 1 | Ознакомление работника с рабочим местом | 5 рабочих дней |  |  |
| 2 | Прохождение работником теста самооценки согласно приложению к адаптационной программе вхождения в должность с представлением его в отдел кадров учреждения | 2 рабочих дня |  |  |
| 3 | Ознакомление работника со структурой и уставом учреждения | 1 рабочий день |  |  |
| 4 | Организация изучения нормативно - правовой базы, регламентирующей трудовую деятельность, должностные (трудовые) обязанности и порядок их выполнения | 1 рабочий день |  |  |
| 5 | Ознакомление с инструкцией по делопроизводству учреждения, особенностями ведения служебной документации и соблюдением режима конфиденциальности, положениями о работе с персональными данными | 1 рабочий день |  |  |
| 6 | Обсуждение вопросов выполнения адаптационной программы | 1 рабочий день |  |  |
| 7 | Проверка знаний, навыков и умений, приобретенных за месяц | 5 рабочих дней |  |  |
| 8 | Предоставление отчета наставляемого о проделанной работе | 3 рабочих дня |  |  |
| 9 | Проверка отчета о проделанной работе, анализ причин трудностей, с которыми столкнулся работник | 3 рабочих дня |  |  |
| 10 | Подготовка отзыва об итогах выполнения работником адаптационной программы вхождения в должность | 3 рабочих дня |  |  |
| 11 | Подготовка заключения об итогах адаптации работника | 5 рабочих дней |  |  |
| 12 | Выполнение практических заданий и трудовых (должностных) обязанностей (указать конкретные мероприятия) | В течение всего периода наставничества |  |  |
| **Социально-психологическая адаптация** | | | | |
| 13 | Привлечение работника к участию в корпоративных мероприятиях (спортивные соревнования, иные торжественные даты) | В течение всего периода наставничества |  |  |

Ф.И.О. наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.

1 – содержательная часть адаптационной программы вхождения в должность может меняться (с учетом замещаемой должности, должностных обязанностей и спецификой работы того или иного структурного подразделения и т. п.)

Библиографический список

1. Балагурова М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов [Текст] // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). — Казань: Бук, 2017. — С. 38-40. — URL https://moluch.ru/conf/ped/archive/271/12933/ (дата обращения: 15.11.2018).
2. Браже Т. Г. Теоретические основы совершенствования профессионального мастерства учителей. М., 2013. — С. 98–107.
3. Вершловский С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Сов. педагогика. — 2014. — № 4. — С. 76–84.
4. Гаджабова И. В. Профессиональное становление учителя // Начальная школа. — 2015. — № 3. — С. 6–10. Мороз А. Г. Педагогический коллектив как среда адаптации молодого учителя. — Киев: КППИ, 2015. — С. 28. Ситник А. П. Молодой учитель нуждается в помощи // Народное образование. — 2015. № 9. — С. 41–47. Ходаков А. И. Социально-профессиональная позиция и стиль деятельности молодого учителя. — Л., 2012. — С. 41–54. Шадрина Т. В. Отношение молодых учителей к своей профессиональной деятельности молодого учителя. М., 2012. — С. 54–56.