

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«КЕРЧЕНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. Г.К.ПЕТРОВОЙ»



## ТВОРЧЕСКАЯ РАБОТА «БЫТЬ НАСТАВНИКОМ – ЭТО...»

**МАМОНТОВА**  
Татьяна Владимировна,  
преподаватель, наставник

Керчь 2023

## Быть наставником – это...

Уходящий 2023 год объявлен в России Годом педагога и наставника. Соответствующий указ подписал Президент Российской Федерации Владимир Путин. О решении посвятить год педагогам Глава государства сказал: «В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам».

Миссия года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность, повышение престижа профессии педагога.

Кто же такой наставник? Кому предназначена роль «наставлять»?

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

В своей творческой работе я опираюсь на опыт коллег и своей работы в ГАОУ СПО РК «Керченский медицинский колледж им. Г.К.Петровой».



Самое главное то, что работая с молодыми педагогами, я не просто передаю им свой многолетний опыт, но и обогащаюсь сама, воспринимая то, чем со мной делятся мои наставляемые педагоги.



Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров.



В этой связи вопрос наставничества вновь стал актуальным.

Да, кадровый вопрос, особенно в сфере подготовки специалистов среднего медицинского звена, важен и труден, поскольку хороший врач не всегда может быть хорошим педагогом. Поэтому сегодня очень остро встал

вопрос подготовки педагогов-врачей: эта проблема достаточно четко была обозначена на прошедшем недавно Международном конгрессе Ассоциации Росмедобра (октябрь 2023 г. Москва).

К нам в колледж приходят квалифицированные медицинские работники с богатейшей практикой, и моя задача как наставника – помочь им войти в студенческую аудиторию; на теории, а потом и на практике показать величайшую роль медицинского работника – быть Милосердным, обладать навыками и профессиональными компетенциями в процессе оказания помощи больным и нуждающимся в медицинском уходе.

Наставничество – один из наиболее эффективных методов адаптации молодого педагога – специалиста в медицине.

Я как наставник направляю действия подопечного в определенной области педагогики, реализуя принцип «Делай, как я!».

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному, или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

Одной из важнейших задач администрации ГАОУ СПО РК «Керченский медицинский колледж им. Г.К.Петровой» является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде.

Это - одно из приоритетных направлений учебно-воспитательного процесса, поскольку внедрение наставнических программ позволяет добиться комплексного улучшения образовательных и личностных результатов, сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями, а также чувство сопричастности к жизни и развитию и колледжа, и лечебных учреждений, в которых работают специалисты-медики, передающие свой профессиональный опыт студентам колледжа.

Решить эту проблему помогает создание системы педагогического наставничества.

Руководствуясь нормативными документами:

1. Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2. Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»

3. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания Федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Положением о реализации программы Наставничества в ГАОУ СПО РК «Керченский медицинский колледж им. Г.К.Петровой».

Я и мои коллеги работаем над внедрением технологий наставничества, которые способны внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных Национальным проектом «Образование».

Наставник – это не только учитель, но и поддержка, которая всегда будет рядом и готова помочь в трудные моменты.

Однако чтобы стать наставником, необходимо обладать определенными качествами. Во-первых, наставник должен быть внимательным и эмпатичным. Он должен уметь слушать и понимать другого человека, чтобы предложить подходящую помощь и руководство. Во-вторых, наставник должен быть терпеливым и готовым к тому, что не все сразу получится. Ошибки и неудачи – это не повод отказываться, а возможность учиться и расти. И, наконец, наставник должен быть искренним и честным. Доверие – это основа взаимоотношений, и только искренностью и честностью можно его завоевать.



Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

В качестве концептуального обоснования программы Наставничества в колледже выдвигаются следующие положения:

1. Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях своей деятельности, а значит передавать свой медицинский опыт студентам, способствуя организации образования на равных: сегодня – студент, завтра – выпускник, послезавтра – коллега;
2. Наставничество – форма обучения молодых педагогов – квалифицированных врачей – на новом рабочем месте;
3. Наставничество – основной и неотъемлемый компонент современной системы образования.
4. Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую потребности образовательной системы переходить от трансляции знаний к модели формирования метакомпетенция начинающих педагогов;
5. Наставничество – трансфер профессиональной культуры: актуализация идей, новые формы, социальная эффективность; система и модели сопровождения, отраженные в составлении дорожной карты наставничества;
6. Профессиональное становление участников наставнической деятельности – современные практики наставничества;
7. Точка роста – повышение профессионального вектора развития педагога;
8. Стратегия развития образования в РФ до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области определения сущностных характеристик современного образовательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик обучения и поддержки, в т.ч. посредством педагогов-наставников.

В качестве особенности деятельности наставников сегодня стоит рассматривать не только включение в профессиональную деятельность – выполнение определенного круга должностных обязанностей, но и принятие

корпоративной культуры организации, в коллектив которой вошел начинающий педагог.

В нашем колледже мне посчастливилось работать с профессиональным медицинским работником, некогда выпускницей нашего колледжа.



Таким образом, институт наставничества сегодня играет и существенную роль в адаптационных процессах. В обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие» и т. д. Наставник в ходе практической деятельности развивает навыки управления, повышает свой статус в колледже, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды.

При рассмотрении требований к наставнику хочется отметить, что акцент в нашем колледже делается на выборе из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;

- высокими результатами деятельности;
- профессиональными знаниями;
- личным желанием исполнять роль наставника.

На сегодняшний день в ГАОУ СПО РК «Керченский медицинский колледж им. Г.К.Петровой» реализуются следующие формы наставнической деятельности:

1. «Педагог – педагог». Применяется не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.



2. «Педагог – студент (группа студентов)». Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. Передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах).





3. «Студент – студент»- форма взаимодействия студентов старших курсов ГАОУ СПО РК «Керченский медицинский колледж им. Г.К.Петровой» при которой студент-наставник помогает наставляемому с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.



Целью такой формы наставничества является успешное формирование у студентов представлений о следующей ступени образования; улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации; а также появление ресурсов для личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

3. «Студент – ученик (группа обучающихся по программе Медицинского класса), абитуриенты».



Вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и наставляемых. Данная модель наставничества позволяет транслировать лучшие достижения, привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности, способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников,

формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их наставляемых.

4. «Работодатель – студент». Временное прикрепление к опытному работнику Лечебно-профилактического учреждения - реального сектора экономики и социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики.



В результате внедрения и реализации программы наставничества в ГАОУ СПО РК «Керченский медицинский колледж им. Г.К.Петровой» создана эффективная среда наставничества, включающая:

- 1) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- 2) рост числа закрепившихся в профессии молодых (начинающих) педагогов;
- 3) измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- 4) рост числа аттестованных молодых преподавателей;
- 5) улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива образовательной организации, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;
- 6) методическое сопровождение программы наставничества;
- 7) обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- 8) проведение развивающих бесед с молодыми специалистами, направленных на разработку плана профессионального развития.

В результате реализации программы наставничества выделяются следующие достоинства:

- улучшение образовательных результатов у наставляемого и у наставника;

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах профессионального самообразования;
- включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого, менее опытного специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Основной задачей наставника является помощь в саморазвитии и самопознании. Наставники видят потенциал и талант в человеке, о которых сам человек еще не знает. Они помогают развивать сильные стороны и преодолевать сложности.

В заключение, быть наставником – это большая ответственность и привилегия. Они помогают становиться лучше и достигать своих целей. Благодаря наставникам молодые педагоги учатся, растут и становятся успешными, о чем говорят результаты аттестации педагогов.

Наставники – это люди, которые безвозмездно отдают свое время и энергию, чтобы помочь другим.

Таким образом, система наставничества в ГАОУ СПО РК «Керченский медицинский колледж им. Г.К.Петровой» эффективна, работа ведется планомерно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательной организации системы среднего профессионального образования, который профессионально и социально компетентен, способен к творчеству, решению нестандартных ситуаций, самоопределению в условиях меняющегося мира, обладает развитым чувством ответственности и стремлением к созиданию.