



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»
ФИЛИАЛ –
«ЮГО-ВОСТОЧНАЯ ЖЕЛЕЗНАЯ ДОРОГА»
ЮГО-ВОСТОЧНЫЙ ЦЕНТР
НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ
И БИБЛИОТЕК

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК
о передовом производственном опыте
№ 1569 (НОК-181) - 951

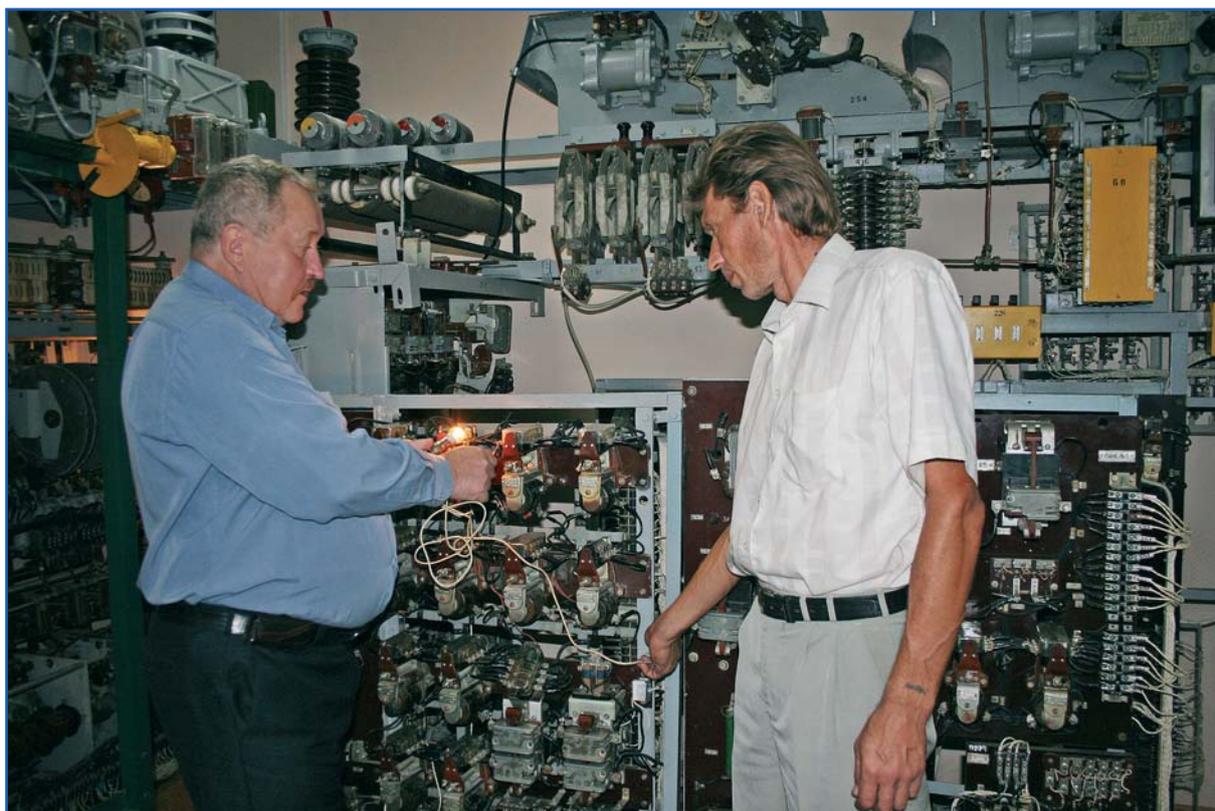
УДК 658.386
ОАСНТИ 73.29.41.01.79

Воронеж, 2010

**Опыт работы Воронежской дорожной технической школы машинистов
по организации наставничества**

Проблема профессионального становления молодого преподавателя была актуальной во все времена и во всех странах мира. Как показывает анализ, даже при достаточно высоком уровне готовности к преподавательской деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого преподавателя может протекать длительно и сложно. Для начинающего преподавателя вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.





Создание гибкой и мобильной системы наставничества способствует оптимизации процесса профессионального становления молодого преподавателя, формированию у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В системе наставничества отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного преподавателя-наставника,



который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Значимость наставничества обусловлена и тем, что, являясь носителем ценностей и нормативов профессионального сообщества, наставник является также и конкретной личностью, «иным смысловым миром», взаимодействие с которым является источником перестройки смысловых структур молодой личности. Параметр «педагогическое мастерство наставника», независимо от профессиональной специфики, включает описание умения вызвать интерес, «спровоцировать» самостоятельное размышление, создать творческую атмосферу в обучении.

Наставники ориентируются преимущественно на уровень профессионализма молодого специалиста, фиксируют появление доверия к нему как к специалисту, всячески способствуют, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекают его к участию в общественной жизни коллектива, формируют у него общественно значимые интересы, содействуют развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.

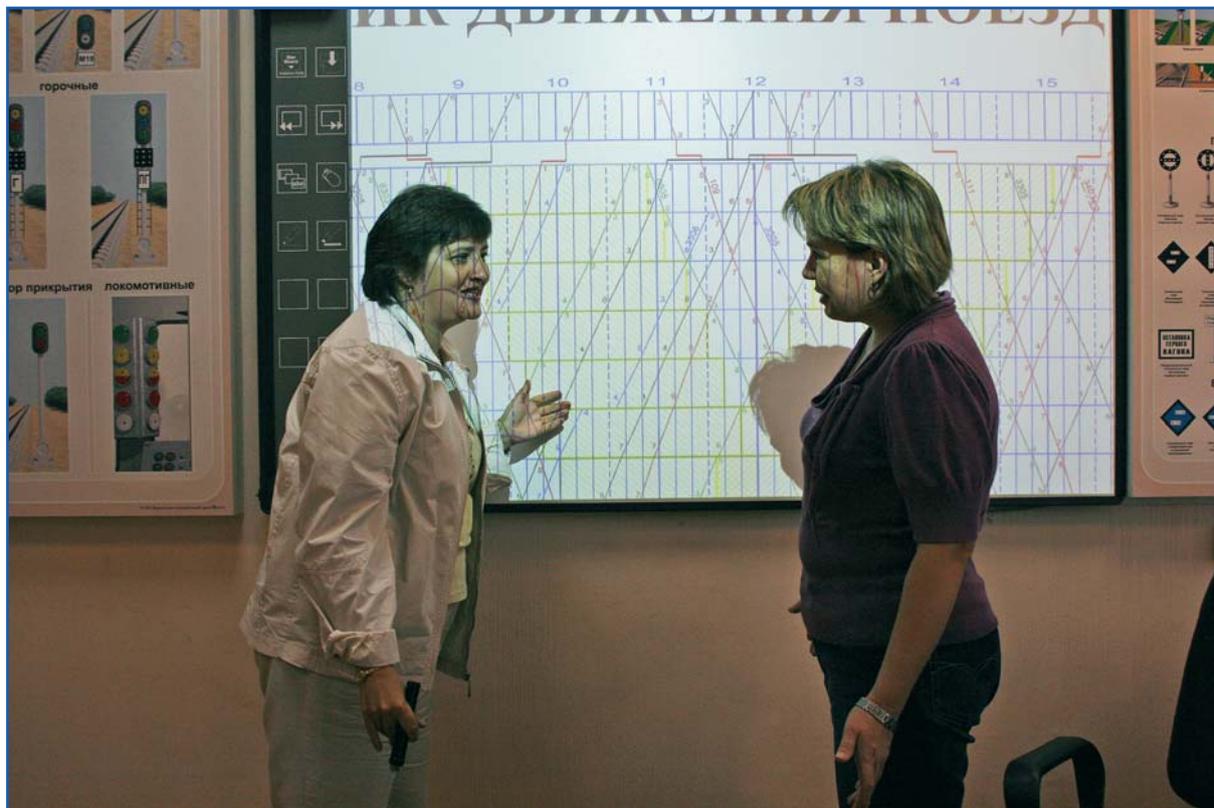
В Воронежской дорожной технической школе успешно действует система наставничества. Администрация школы, в лице начальника М.В. Новикова, понимает, что одной из важнейших задач является организация профессиональной адаптации начинающего преподавателя.

При назначении наставника учитывается, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе, среди



коллег и учащихся. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого преподавателя в совместной работе.

В настоящее время в школе четыре начинающих преподавателя со стажем работы до трех лет. К ним прикреплены наставники - это профессионалы высшего класса, принципиальные, творческие и ищущие преподаватели, просто талантливые и интересные люди. Каждый уделяет много внимания учебно-методической работе: постоянно совершенствует процесс преподавания, вводя новые элементы обучения, является автором методических пособий. Трое возглавляют цикловые комиссии.



Работа с молодым преподавателем начинается с вводного анкетирования или собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего преподавателя с наставником:

- разрабатывается программа собственного профессионального роста;
- выбирается приоритетная методическая тема для самообразования.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставник помнит, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт, он является носителем способов ориентации в действительности.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

Взаимодействие начинающего преподавателя с наставником проходит по принципу: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь.

Весь смысл работы молодого преподавателя с наставником заключается в бесконечном завоевании неизвестного, в вечном усилии познать больше.

На заседаниях цикловых комиссий наставники отчитываются о результатах проделанной работы, о повышении уровня профессионализма молодого специалиста, корректируют план дальнейшего взаимодействия.

Данная система дала возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого специалиста;
- повышать профессиональный уровень преподавателя с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодых специалистов, мотивировать их участие в инновационной деятельности, проследить динамику развития профессионализма каждого;
- повышать продуктивность работы молодого преподавателя и результативность учебного процесса в школе;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов.

Таким образом, наставничество, как реальное взаимодействие в обучении и межличностный характер взаимодействия, позволяет комплексно и продуктивно разрешить кризис начала самостоятельной деятельности и повлиять на формирование личностного смысла профессии.

Опыт обобщен в ДТШ Воронеж.

Адрес: 394030, г. Воронеж, ул. Донбасская, 15, т. 5-82-33.

Автор: методист Артамина Л.В.

Выпускающий: инженер ЮВЦНТИБ Л.Ю. Беляева
Ответственный за выпуск: начальник ЮВЦНТИБ Ю.И. Соколов
Подписано к печати 26.11.2010 г. Тираж 100 экз.
Сверстано и отпечатано в отделе обработки НТИ ДЦНТИ.
394036, г. Воронеж, пр. Революции, 18.