

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И. Кузнецова»

**Методические рекомендации
для наставляемого
(молодого педагога или вновь пришедшего специалиста)**

Талица

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность реализации программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение педагогической специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя, воспитателя, куратора. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с педагогической

документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач и призвано способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого или вновь прибывшего педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

1.2 Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества «педагог-педагог» разработана на базе государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Талицкий лесотехнический колледж им. Н. И. Кузнецова» (далее – ГАПОУ СО «ТЛК им. Н. И. Кузнецова», колледж) в персонализированном формате, т.е. для каждой отдельной пары «наставник-наставляемый» с учетом индивидуальных особенностей педагогического профиля и пожеланий обеих сторон.

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами колледжа: основными образовательными программами СПО, рабочими программами по дисциплинам и рабочими программами воспитания, журналами теоретического обучения, журналом по технике безопасности, журналом куратора, журналом председателя цикловой комиссии, зачетными книжками, планом работы социально-психологической службы и др.

1.3 Цель и задачи программы наставничества

Цель реализации целевой модели наставничества в данной наставнической паре. Обеспечение эффективного вхождения в должность молодого и вновь прибывшего педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного преподавателя.

Задачи деятельности наставника.

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены наставляемый и наставник.
2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.
3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его становления в профессиональной деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций, связанных с педагогической деятельностью).
4. Создание условий для освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья – и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

1.4 Срок реализации программы

Срок реализации программы: 1 год (апрель 2022 – март 2023 г.).

1.5 Применяемые формы наставничества и технологии

Форма наставничества. Педагог-педагог

Технология супервизии - метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста.

Коучинг - метод тренировки, в процессе которой человек, называющийся «коуч» (тренер), помогает наставляемому достичь некой жизненной или профессиональной цели. Сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. Позволяет подопечному развивать профессиональные компетенции сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения.

План работы (дорожная карта) программы наставничества представлена в Персонализированной программе наставнической пары.

II. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ

2.1. Формы индивидуальной методической работы преподавателя-наставника:

- прикрепление к наставляемому к наставнику (и работа в качестве педагога-наставника);
- помощь наставляемому в прохождении курсов повышения квалификации по профилю преподаваемых дисциплин и профессиональных модулей;
- помощь и подготовка наставляемого к участию в конкурсах педагогического мастерства;
- подбор годовой темы самообразования для молодого педагога с обобщением на методических совещаниях, заседаниях цикловой комиссии, методических объединений кураторов, методических советов, педсоветов, посвященная проблемам качества обучения;
- помощь в организации и ведении кружка наставляемому по профилю преподаваемых дисциплин и профмодулей, внеучебных занятий с отстающими или одаренными студентами с анализом результатов работы по данному направлению;
- проведение открытых занятий, классных часов, бесед по конкретной теме, внеучебных мероприятий (со сдачей разработок в методкабинет), которые будет посещать наставляемый;

- помощь наставляемому в разработке комплектов заданий по дисциплинам, систематизированных по этапам занятия и особенностям обучающихся;
- помощь наставляемому в разработке учебно-методического комплекса преподавателя с полным дидактическим обеспечением, с анализом результативности апробации;
- обобщение статей периодики с выступлением на цикловой комиссии, методических совещаниях и советах, педсоветах;
- трансляция собственного опыта, наблюдений, индивидуальное изучение теории и практики педагогического эксперимента, обобщение на цикловых комиссиях, методических совещаниях, методических советах, педсоветах и др.;
- помощь в работе наставляемому по проектированию здоровьесберегающей образовательной среды, анализ внедрения инноваций.

2.2. Механизм управления программой

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

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается непрерывно, т.е. по окончании основного периода реализации программы в течение одного года, работа над становлением специалиста не заканчивается, а продолжается на более высоком уровне постоянно.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала;

Научность – использование научно-обоснованных технологий;

Легитимность – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

Гуманизация – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

Компетентность – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

Комплексность – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы наставничества;

Лояльность – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

Конфиденциальность – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

Добровольность – участие в программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

Активность – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

2.3. Рекомендации наставляемому в качестве преподавателя и куратора группы (по отношению к студентам):

- умеете радоваться маленьким успехам своих студентов и сопереживать их неудачам;
- Вы очень близкий человек для Ваших студентов: постарайтесь, чтобы они были всегда открыты для Вас, станьте им другом и наставником;
- не бойтесь признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса, будьте вместе с ними в поиске;

- постарайтесь вселить в студентов веру в себя, в их собственный успех, тогда многие вершины для них станут преодолимыми;
- не требуйте на занятии "идеальной дисциплины", не будьте авторитарным, помните, занятие - это частичка жизни студента. Он не должен быть скованным и зажатым. Формируйте в нем личность открытую, увлеченную, раскованную, способную творить, всесторонне развитую;
- стремитесь к тому, чтобы Ваши занятия не стали шаблонными, проведенными "по трафарету". Пусть на занятиях свершаются открытия, рождаются истины, покоряются вершины, продолжаются поиски;
- каждая встреча с преподавателем для родителей должна стать полезной и результативной. Каждое собрание - вооружить их новыми знаниями из области педагогики, психологии, процесса обучения.
- входите в учебную аудиторию всегда с улыбкой, при встрече загляните каждому в глаза, узнайте его настроение и поддержите, если он чем-то озабочен, постарайтесь решить его проблему;
- несите студентам добрую энергию и всегда помните, что "студент - это не сосуд, который необходимо наполнить, а факел, который надобно зажечь";
- помните, двойка очень вредна и для формирования характера, найдите возможным не увлекаться этой отметкой, будьте в поиске возможности найти путь преодоления постигшей неудачи;
- помните, каждое Ваше занятие должно быть пусть маленьким, но шагом вперед, к узнаванию нового, неизвестного;
- студенты всегда в обучении должны преодолевать трудности, ибо только в трудности развиваются способности, необходимые для их преодоления. Умейте определить "планку" трудности, она не должна быть завышенной или заниженной;
- учите своих студентов трудиться, не ищите легкого пути в обучении, но помните, как важно поддержать, ободрить, быть рядом в трудной ситуации. Чувствуйте, где необходимы Ваше плечо, Ваши знания, Ваш опыт;
- если из двух баллов думаете, какой выбрать, - не сомневайтесь, поставьте высший. Поверьте в студента. Дайте ему крылья. Дайте ему надежду;

- не скрывайте от студентов своих добрых чувств, но помните: среди них никогда не должно быть особого места для "любимчиков". Постарайтесь в каждом студенте увидеть предназначение ему, откройте его ему самому и развейте в нем то скрытое, о чем он и не подозревает;
- помните о том, что студенту должно быть интересно на занятии, только когда интересно, студент становится внимательным. Но иногда студенту надо и себя преодолевать: работать над проблемой, даже если ему не очень хочется это делать – все-таки он уже не маленький ребенок и должен понимать, что будущая профессиональная деятельность бывает не только интересной, но и рутинной, но без нее нельзя обойтись в жизни;
- в общении с родителями своих студентов помните, что их дети для них - самое дорогое в жизни. Будьте умны и тактичны. Находите нужные слова. Постарайтесь не обидеть и не унижить их достоинство;
- не бойтесь извиниться, если оказались неправы. Ваш авторитет в глазах студентов только повысится. Будьте терпеливы и к их ошибкам, указывать на них нужно обязательно, но не унижая их достоинство и лучше во время индивидуальных занятий;
- живите со студентами полной жизнью, радуйтесь и огорчайтесь вместе с ними. Увлекайтесь и удивляйтесь. Шутите и наставляйте. Учите быть нетерпеливыми ко лжи и насилию. Учите справедливости, упорству, правдивости.
- не воспитывайте слишком самоуверенных - их будут избегать; слишком скромных - их не будут уважать; слишком болтливых - на них не будут обращать внимания; слишком молчаливых - с ними не будут считаться; слишком суровых - от них отмахнутся; слишком добрых - их растопчут.

2.4. Методические рекомендации молодому специалисту в плане профессионального становления:

- доверьтесь наставнику, выстраивайте с наставником деловые доверительные отношения;
- прислушивайтесь к рекомендациям, замечаниям;

- не ждите готового, развивайтесь сами и перенимайте опыт наставника, но не копируйте слепо;
- внимательно следите за научно-методической литературой, ведите библиографию литературы по интересующему Вас вопросу;
- сохраняйте и накапливайте материалы, отражающие опыт Вашей работы: планы, конспекты, дидактические пособия, темы работ студентов, их вопросы, ответы, свои наблюдения за духовным развитием студентов. Отмечайте при этом Ваши сомнения, неудачи;
- избирая тему для обобщения опыта, постарайтесь учесть успехи и недостатки в Вашей работе и Ваших коллег. Целесообразно взять тему (посоветуйтесь с наставником), которую Вы считаете наиболее важной и нужной, и постарайтесь её оформить как можно точнее, конкретнее;
- определите форму обобщения. Это может быть доклад, статья. Но можно обобщить опыт и по-другому. Например, привести в систему Ваши методические материалы (планы, карточки, схемы, виды самостоятельных упражнений студентов), сопроводив их краткими разъяснениями;
- набросайте краткий план темы (3-4 основных вопроса), затем составьте по теме тезисы. Вспомните и поместите в плане факты, которые будут использованы как основание для Ваших выводов. Снова и снова уточняйте план; уже в нём должна быть основная идея и логика изложения темы;
- дальше доклад. Сначала - черновик. До предела сокращайте введение, избегайте общих фраз, не стремитесь писать "научнообразно". Литературу используйте не для повторения уже сказанного, а для углубления и систематизации своих наблюдений и выводов;
- оценивайте практически свой опыт. Говоря об успехах, не забудьте рассказать о недостатках, трудностях, ошибках. Главный критерий хорошего опыта - результаты. Рассказ об опыте неубедителен и малоинтересен, если в нём не показано, как растут и развиваются студенты;
- материал старайтесь излагать кратко, просто, логично, стройно, избегая повторений;

- работая над темой, советуясь с коллективом, со своими коллегами, рассказывайте им о своих трудностях, сомнениях. Так могут появиться ценные мысли, нужные факты;
- подберите и надлежащим образом оформите приложения (схемы, карты, таблицы, работы студентов, списки литературы и т.д.).
- помните, что, обобщая педагогический опыт, Вы выполняете важную общественную обязанность, способствуете дальнейшему улучшению дела обучения и воспитания молодёжи.

Естественно, в педагогической деятельности очень часто бывают конфликтные ситуации. Алгоритм решения конфликтной педагогической ситуации представлен в приложении 1.

2.5. Рекомендации молодому педагогу по созданию хорошей атмосферы на занятии в группе

- с самого начала и на всем протяжении учебного процесса демонстрируйте студентам свое полное к ним доверие;
- помогайте обучающимся в формулировании целей и задач занятия, стоящих как перед группой, так и перед каждым студентом в отдельности;
- всегда исходите из того, что у обучающихся есть внутренняя мотивация к учению;
- выступайте для обучающихся в качестве источника разнообразного опыта, к которому всегда можно обратиться за помощью, столкнувшись с трудностями в решении той или иной задачи. Выступайте в такой роли для каждого студента;
- развивайте в себе способность чувствовать эмоциональный настрой группы и принимайте его (соизмеряйте свои действия с этим настроем);
- будьте активным участником группового взаимодействия;
- открыто выражайте в группе свои чувства;
- стремитесь к достижению эмпатии, позволяющей понимать чувства и переживания каждого студента;
- хорошо знайте самого себя;

- свои взаимоотношения с обучающимися осуществляйте главным образом с помощью словесных воздействий, которые можно разделить на три вида:

а) организующие (инструктирование, наставление, совет, предупреждение от ошибок в работе);

б) оценочные (похвала, критические замечания, осуждение и др.);

в) дисциплинирующие (замечание-утверждение, замечание-вопрос, повышение интонации).

2.6. Ожидаемые результаты:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

- участие молодого педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у молодого педагога;

- успешное прохождение процедуры аттестации;

- повышение профессиональной квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

2.7. Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;

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

Литература

1. Барыбина, И. А. Организация наставничества в школе / И. А. Барыбина // Школа. – 2012. – № 7. – С. 16–24.
2. Кузнецова, Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист. – 2009. – № 7. – С. 63–65.
3. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: методические рекомендации / Е. Л. Кинева, Е. В. Лямцева, Ю. В. Ребикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2020. – 42 с. – URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/6f5/6f5ff7e87b5464be383f7c8d37de0379.pdf>.
4. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
5. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя / С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – С. 7–14.
6. РЦ МЕНТОРИ: национальный ресурсный центр наставничества. – URL: <https://mentori.ru/nacproekt-obrazovanie>.
7. Севостьянова, Е. Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителя / Е. Р. Севостьянова. – URL: <http://festival.1september.ru/articles/587752/>.
8. Шакурова, М. В. Педагогическое сопровождение становления и развития социокультурной идентичности школьников: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук : 13.00.01 / Шакурова Марина Викторовна. – Москва, 2007. – 47 с.
9. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6 (110). – С. 845–847. – URL: <https://moluch.ru/archive/110/pdf/63/>.

Алгоритм решения конфликтной педагогической ситуации

Первый этап называется "СТОП". Чтобы не навредить обучающемуся поспешными действиями и не осложнить отношения с ним, осознайте собственные эмоции: "Что я сейчас чувствую?", "Что я хочу сделать?"

Второй этап – "ПОЧЕМУ?". Важно понять мотивы и причины поступка обучающегося, почему он так ведет себя, чего хочет добиться.

Третий этап – "ЧТО?". Поставим перед собой педагогическую цель в виде вопроса: "Чего я хочу добиться в результате своего педагогического воздействия?" (чувства страха у студента, осознанного чувства вины или еще чего-то). Действие педагога направлено не против личности студента, а против его поступка. Обучающийся должен почувствовать и понять, что преподаватель принимает его таким, каков он есть, но его поступка не одобряет.

Четвертый этап – "КАК?". Как прекратить плохое поведение обучающегося, оставляя свободу выбора за ним, не нарушая равновесия педагогического взаимодействия? Какой арсенал педагогических средств (не применяя угрозы, насмешки, сообщения родителям) оптимально для этого использовать?

Пятый этап – "ДЕЙСТВУЮ". Успех практического действия преподавателя зависит от того, насколько он смог понять мотивы поступка студента и подобрать верные способы воздействия исходя из особенностей личности обучающегося.

Шестой этап – "АНАЛИЗ". Преподаватель оценивает эффективность своего взаимодействия с обучающимся и, если это необходимо, что-то меняет в предложенном алгоритме решения конфликтной ситуации.

Педагогическая практика показывает, что использование подобного алгоритма дает огромные возможности для творчества педагога и делает работу со студентом радостной и плодотворной.