

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

**Методические рекомендации  
по работе педагога-наставника с молодым специалистом**

Талица, 2022

## **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, называемый «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 НАСТАВНИКУ**

### **2.1. Формы индивидуальной методической работы преподавателя-наставника:**

- прикрепление к наставляемому к наставнику (и работа в качестве педагога–наставника);
- помощь в прохождении курсов повышения квалификации по профилю преподаваемых дисциплин и профессиональных модулей;
- помощь и подготовка к участию в конкурсах педагогического мастерства;
- подбор годовой темы самообразования с обобщением на методических совещаниях, заседаниях цикловой комиссии, методических объединений кураторов, методических советов, педсоветов, посвященная проблемам качества обучения;
- помощь в организации и ведении кружка 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 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 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. Обязанности наставника:**

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу колледжа, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста с колледжем, с расположением учебных аудиторий, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеучебных мероприятий;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать куратору программы наставничества в колледже о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **2.4. Права наставника:**

- осуществлять обучение молодого педагогического работника в установленные сроки;

- с согласия заместителя директора по учебно-воспитательной работе подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников колледжа;

- требовать от молодого педагогического работника выполнения поручений по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;



- ходатайствовать перед экспертной комиссией о присвоении молодому педагогическому работнику квалификационной категории.

### **2.5. 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 молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;
- повышение профессиональной квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

### **2.6. 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.

В Приложении 1 представлены Критерии оценивания педагогической деятельности молодого педагога (наставляемого) педагогом-наставником. Предполагается, что данными критериями оценки наставник может пользоваться в течение всего периода реализации программы наставничества для понимания готовности молодого педагога к педагогической деятельности. Первичная

оценка предположительно может быть проведена в начале педагогической деятельности, чтобы понять начальный уровень владения педагогическим мастерством наставляемого или вновь поступившего специалиста («провальные» места, что нужно «подтянуть»), а в конце семестра и/или по окончании программы можно повторно оценить этот уровень с целью оценки уровня после проведенной методической работы наставника с наставляемым.

## 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/>.

*Приложение 1*

**Критерии оценивания педагогической деятельности молодого педагога  
(наставляемого) педагогом-наставником**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Владеет в достаточной степени</b>	<b>Скорее владеет</b>	<b>Затрудняюсь ответить</b>	<b>Не владеет</b>
<b>1. Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1.	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2.	Умение использовать на занятии результаты современных исследований в области данной науки				
3.	Свободное владение материалом занятия				
<b>2. Методическая готовность к практике преподавания</b>					
1.	Умение самостоятельно составлять конспект занятия				
2.	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме занятия, к изучаемой проблеме				
3.	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4.	Умение объективно оценивать ответ обучающегося				
5.	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6.	Умение использовать технологии активного обучения				

7.	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего занятия				
8.	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на занятии				
9.	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
<b>3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности</b>					
1.	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2.	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на занятии				
3.	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4.	Наличие чувства уверенности в себе				