

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«ФЕОДОСИЙСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

Утверждено
на заседании
методического совета
Протокол №1
от «30» августа 2018г



Утверждаю:
Директор
Н.Ю. Мишакина
«03» сентября 2018г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В
ГБПОУ РК «ФЕОДОСИЙСКИЙ
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

г. Феодосия, 2018

Составитель:

Т.В. Огаркова, методист.

Рецензент:

О.Г. Сердюкова, заместитель директора по учебной работе.

Организация работы наставничества в ГБПОУ РК «Феодосийский политехнический техникум»: методические рекомендации. – Феодосия, 2018.

Методические рекомендации адресованы педагогическим работникам ГБ ПОУ РК «Феодосийский политехнический техникум» (далее- техникум) и призваны помочь в организации работы наставничества. Определены цели, задачи, теоретические и практические аспекты организации наставничества.

Содержание

Организация наставничества в техникуме.....	4
1.1 Цель и задачи наставничества.....	4
1.2 Обязанности и права наставника.....	4
1.3 Обязанности и права молодого преподавателя.....	5
1.4 Документы, регламентирующие наставничество.....	5
1.5 Этапы организации наставничества в ГБПОУ РК «ФПТ».....	6
1.6 Памятка для молодого преподавателя.....	9
1.7 Памятка для наставника.....	10
Приложение А Анкета молодого специалиста.....	11
Приложение Б Примерный план работы с молодыми преподавателями....	12
Приложение В Контрольно-оценочный этап: завершение наставничества.	13

Организация наставничества в техникуме

В современном стремительно развивающемся обществе огромная роль отведена наставничеству. Молодой специалист, приходя в организацию, в новый коллектив, нуждается в помощи коллег направляющих его деятельность, в обучении трудовым навыкам. Опытный наставник сможет привить молодому работнику высокие нравственные качества, научить секретам профессии, воспитать любовь к труду, желание учиться, овладевать культурой труда и стать активным членом трудового коллектива.

Педагогическое наставничество –разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Педагогическое наставничество предусматривает, систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой преподаватель - начинающий преподаватель, мастер производственного обучения, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе техникума (колледжа) или ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Цели и задачи наставничества

Целью педагогического наставничества в колледже является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива колледжа и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.
-

Обязанности и права наставника

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий,
- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Наставник имеет право:

- Посещать уроки молодого специалиста
- Проводить все виды анализа занятия
- Контролировать подготовку молодого специалиста к занятиям
- Проводить анализ тематического планирования
- Проводить систематические срезы знаний студентов и анализ их результатов

Обязанности и права молодого преподавателя

В период наставничества молодой преподаватель обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты техникума, ее структуру и, особенности деятельности
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками педагогической деятельности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником

Молодой преподаватель имеет право:

- вносить на рассмотрение методических комиссий техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве;
- приказ директора техникума об организации наставничества;
- планы работы;
- план работы наставника с молодым специалистом.

Этапы организации наставничества в ГБПОУ РК «ФПТ»:

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим преподавателем. Организация наставничества носит **поэтапный характер** и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя.

В частности, выделяются **три** этапа данной работы:

1. Адаптационный.

Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой педагог нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса; требования к ведению учебной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга студентов.

На данном этапе в работе с молодым преподавателем участвуют представители **администрации, педагоги-наставники, методист, социальный педагог**. Составляется план профессионального становления начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование, по результатам которого вырабатывается программа адаптации.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему преподавателю предлагаются различные рекомендации и памятки, которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, методистом техникума. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении со студентами проводятся индивидуальные консультации с социальным педагогом, во время которых разбирается каждый шаг молодого преподавателя.

Возможные недостатки в работе начинающего педагога и пути их преодоления

Недостатки в работе молодого преподавателя	Реакция обучающихся на недостатки	Способы преодоления недостатков
1	2	3
Неумение поддерживать внимание студентов	Отсутствие дисциплины и работоспособности у студентов, они постоянно отвлекаются, шумят	Увлекательный рассказ. Активизация познавательного интереса студентов

Затруднение в распределении внимания между всеми студентами	Наличие аритмии в овладении знаниями	Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех студентов. Правильная расстановка акцентов
Острая реакция на любые отклонения в поведении студентов	Неприятное отношение к преподавателю	Сочетание требовательности с доверием
Заигрывание перед студентами, стремление понравиться	Безответственное поведение	Соблюдение меры в требованиях
Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях	Несерьезное, неуважительное отношение к преподавателю	Тщательная обдуманность поступков
Неумение контролировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации
Неумение соотносить существенную информацию с содержанием учебника	Ощущение постоянной перегрузки	Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией по учебнику
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысление главного
Игнорирование самостоятельной работы студентов	Потеря ответственности и целеустремленности	Чередование различных видов работы на уроке
Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации преподавателя	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысления
Неумение опираться на коллектив студентов	Пассивное поведение части студентов	Постоянная конкретизация заданий с учетом интересов и возможностей студентов
Недостаточное внимание к организации домашних заданий	Потеря ответственности в выполнении установки педагога	Периодическая целенаправленная проверка осмысления задания студентами преподавателя

Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации
Внимание сосредоточено лишь на отвечающем студенте	Отсутствие внимания, скука	Сочетание индивидуальной и фронтальной работы, акцент на ввод всех студентов в деятельностное состояние
Невнимательное выслушивание опрашиваемого студента, несвоевременное вмешательство в ответ, постоянное подталкивание или одергивание	Нервозное состояние отвечающего студента	Внимание к логически законченной информации (вербальное, средствами акцентирования на главном, составление плана)
Недооценка или переоценка познавательных возможностей студента	Притупление интереса к учебе	Творческий подход к заданиям (их усложнение или временное облегчение)
Отсутствие индивидуального подхода к студентам	Потеря уверенности в знаниях	Умелое и своевременное поощрение интересов студентов; мотивирование к интеллектуальному росту
Формальное внимание к развитию познавательных способностей студентов	Замедление интеллектуального развития студентов, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей	Стимулирование творческой активности
Нерациональное распределение времени на уроке	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе	Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении)

2. Основной, проектировочный.

Проводится работа над темой **самообразования**, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается **индивидуальный стиль деятельности**, **начинается оформление портфолио**. Разрабатывается и организуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого преподавателя, педагог-наставник и методист помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

3. Контрольно-оценочный.

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых занятий, развитие творческого потенциала молодых педагогов, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого преподавателя, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Молодые преподаватели, не имеющие опыта работы со студентами, часто бывают прямолинейны, легко возбуждаются, кричат, угрожают: "Последний раз тебе говорю", "Марш из кабинета!" и т. д. Студенты отвечают неприязнью, стараются задеть преподавателя, возникает так называемый **эмоциональный барьер**, мешающий нормальной работе. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению со студентами, терпению. При любых **обстоятельствах преподаватель не должен** повышать голос, терять лицо.

Успех молодого преподавателя нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: "Для меня... такие "пустяки" стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть".

Подготовки, полученной в **ВУЗе**, недостаточно для формирования **мастерства**. К нему приходят только путем **самообразования и творческих поисков**. Поддержать молодого преподавателя в самый ответственный период его становления должны руководители техникума. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

Памятка для молодого преподавателя

1. В кабинет приходите немного раньше звонка, убедитесь, что все готово к занятию, мебель хорошо расставлена, доска чистая, имеются наглядные пособия. Войдите в аудиторию последним. Добейтесь, чтобы все студенты приветствовали вас организованно. Осмотрите всю аудиторию, особенно ребят, которые вызывают у вас проблемы в работе. Обратите внимание студентов на привлекательность организованного начала занятия, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше времени.
2. На поиски страницы вашего предмета в учебном журнале тратьте как можно меньше времени, это лучше приготовить на перемене.
3. Занятие начинайте бодро, энергично, позитивно. Не задавайте первым вопрос: "Кто не выполнил домашнее задание?" - студенты начинают думать, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Занятие ведите так, чтобы каждый студент постоянно был занят делом. Помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
4. Студентов необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуаций, стимулировать их умственное напряжение. Темп урока

необходимо постоянно контролировать, помогать отстающим, чтобы они смогли поверить в свои силы, дабы сохранять набранный темп занятия. Держите в поле зрения всю аудиторию и более всего тех, у кого внимание неустойчивое, кто часто отвлекается. Ненавязчиво предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.

5. Просьбы и вопросы к тем студентам, которые часто занимаются на уроке посторонними делами, помогут вам вернуть их к теме работы.
6. Оценивая знания, мотивируйте своих студентов, придавайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите студенту, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
7. Занятие заканчивайте общей оценкой группы и отдельных студентов. Каждому студенту приятно испытывать удовлетворение от хороших результатов своего труда.
8. Нужно особо отметить положительные моменты в работе недисциплинированных студентов, но не следует делать это слишком часто и лишь за малые усилия.
9. Занятие всегда нужно прекращать со звонком.
10. Первое время постарайтесь воздерживаться от излишних замечаний.
11. В ситуациях недисциплинированности студентов, старайтесь обходиться без помощи других, более авторитетных педагогов. Помните: налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к аудитории, найдите свой "ключ" к студентам.

Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте учебные программы и аннотации к ним.
2. Составьте совместно календарно-тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических и лабораторных занятий.
3. Оказывайте помощь при подготовке к занятиям, особенно первым, к первой встрече со студентами. Трудные темы разрабатывайте совместно. В своей группе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 занятия с тем, чтобы дать молодому преподавателю возможность раскрыть наиболее сложные темы.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещайте уроки молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите молодому педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.

Анкета молодого специалиста

Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.

Ф.И.О.

Дата

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива

Примерный план работы с молодыми преподавателями

Цель:

создание условий для молодых преподавателей по самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых преподавателей в коллективе.

Задачи:

создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе молодых педагогов, оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.

Основные принципы:

Принцип уважения и доверия к человеку.

Принцип целостности.

Принцип сотрудничества.

Принцип индивидуализации

Основные направления работы:

Планирование и организация работы по предмету.

Планирование и организация воспитательной работы.

Работа с документацией.

Работа по самообразованию.

Контроль и руководство за деятельностью молодого преподавателя.

Психолого - педагогическая поддержка.

Этапы работы с молодым преподавателем:

1 этап – адаптационный

2 этап - основной проектировочный

3 этап - контрольно-оценочный

Список наставников и молодых преподавателей

Молодые преподаватели:

Наставник: _____

Контрольно-оценочный этап: завершение наставничества

Предполагает подведение итогов и получение обратной связи от наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, с помощью заполнения оценочного интервью (каждый заполняет самостоятельно), в конце учебного года.

Образец

Дата заполнения:

Период наставничества:

Ф.И.О. (лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество),

Должность:

Ф.И.О. наставника:

Должность:

Основные достижения за период наставничества:

Основные трудности, возникающие в ходе исполнения должностных обязанностей:

Потребность в саморазвитии и дополнительном профессиональном обучении

Наставник

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)