

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Курганский промышленный техникум»

Михайлова Ирина Анатольевна

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**



Михайлова И.А. Методические рекомендации по организации наставничества в профессиональной образовательной организации/ Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Курганский промышленный техникум». – Курган, 2021. – 24 с.

Автор
Михайлова И.А., методист

Данное учебно-методическое издание содержит методические рекомендации по организации наставничества в форме «педагог-педагог», в которых представлены основные направления работы наставников и наставляемых, требования к планирующей документации, сопровождающей работу наставников Курганского промышленного техникума

© Михайлова И.А., 2021
© ГБПОУ КПТ, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	6
2 ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ	7
3 МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»	8
4 ДОРОЖНАЯ КАРТА МЕРОПРИЯТИЙ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ- ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»	10
5 МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ	12
ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ	14
Приложение 1	16
Приложение 2	17
Приложение 3	24

ВВЕДЕНИЕ

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Профессиональные образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление производства. Необходима система, своего рода программа формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества.

Непрерывность технологии наставничества можно рассматривать как ступенчатый рост профессионального самоопределения личности. Наставничество как элемент системы непрерывного образования рассматривали О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, Н.В. Кузьмина, Л.С. Подымова, В.А. Сластенин и др. Научных работ, посвященных проблеме создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций крайне мало.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика («повивальное искусство») – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет. Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником. В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного

партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Внедрение программ наставничества в ГБПОУ КПТ обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения важной задачи обучающегося- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы, составляют:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации;
- ✓ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- ✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- ✓ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- ✓ Устав ГБПОУ КПТ;
- ✓ Положение о наставничестве (утвержден Советом техникума №57 от 07.04.2020);
- ✓ Приказ О реализации программы «Наставничество» (№62-а от 12.03.2019).

Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество нельзя сводить к простой передаче конкретных приемов трудовой деятельности, оно имеет и духовное измерение. В своей высшей форме наставничество проявляется как трансляция важнейших ценностей

и установок данной культуры, олицетворенной в личности другого, который служит нравственным, жизненным ориентиром новым субъектам культуры.

1 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

2 ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планом работы по одной из форм наставничества, представленной ниже:

3 МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.

3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе начинающие специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: помощь в организации образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контроль за профессиональной деятельностью молодого специалиста.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.

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 учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога; -успешное прохождение процедуры аттестации.
- эффективный способ самореализации; -повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в студенческих группах;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников (манифест и ценности наставника описаны в Приложении 1):

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Область применения. Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в техникуме, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в техникуме: открытые уроки, конкурсы,

курсы, творческие мастерские, школа начинающего педагога, семинары, разработка методических материалов.

4 ДОРОЖНАЯ КАРТА МЕРОПРИЯТИЙ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ- ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

	<i>Мероприятие</i>	<i>Ответственные</i>	<i>Срок</i>	<i>Планируемый результат</i>
1	Создание организационных условий для осуществления программы наставничества «Преподаватель-преподаватель»	Зам. директора по МР	Сентябрь учебного года	Приказ о наставничестве
2	Информирование преподавателей о возможностях и целях программы наставничества	Куратор программы наставничества, методисты отделений	Сентябрь учебного года	Информирование общественности на сайте техникума и в группах официальных пабликов ОУ
3	Определение участников программы наставничества «Преподаватель-преподаватель» Формирование базы данных	Методисты отделений	Сентябрь- октябрь учебного года	Приказ о закреплении наставников за начинающими преподавателями База данных программы наставничества «Преподаватель-преподаватель»
4	Организация сборов запросов наставляемых	Методисты отделений	Октябрь учебного года	Анкетирование
5	Организация групповых встреч для формирования пар	Куратор программы наставничества, методисты отделений	Октябрь учебного года	Памятки наставникам и наставляемым

6	Организация комплекса последовательных регулярных встреч и мероприятий наставника с наставляемым с обязательным заполнением форм обратной связи (Приложение 2)	Наставники и наставляемые	В течении учебного года (не менее 2х мероприятий в месяц)	Встречи, консультации, индивидуальная работа наставника с наставляемым в соответствии с планом работы
7	Организация комплексных методических мероприятий для наставляемых в рамках работы Школы начинающего педагога (Приложение 3)	Наставляемые и методисты отделений	В течении учебного года (не менее 1 мероприятия в месяц)	Мероприятия Школы начинающего педагога
8	Мониторинг эффективности наставничества	Наставники, наставляемые, методисты отделений	Май- июнь учебного года	Анкетирование, заполнение отчетной документации
9	Организовать обсуждение результатов эффективности реализации программы наставничества «преподаватель-преподаватель»	Методисты отделений Куратор программы наставничества	Июнь- июль учебного года	Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества
10	Популяризовать лучшие практики и примеры наставничества	Наставники и наставляемые Методисты отделений	В течении учебного года	Публикации, тезисы

5 МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном уровне; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; профессиональных сообществ; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на внутритехникумовском и региональном уровнях;
- поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т. д.);
- участие руководителей всех уровней в программах наставничества;
- организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.;
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т. д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

В целях поощрения могут применяться:

- ✓ благодарственные письма;
- ✓ размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;
- ✓ предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- ✓ образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

- ✓ нематериальное поощрение на рабочем месте: получение дополнительных дней к отпуску, иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Аналитика РЦ МЕНТОРИ; Times Higher Education [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>).
2. Антипин, С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования : автореф. дисс. ... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
3. Бевз, Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. – 2011. – № 9. – С. 8–10.
4. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании : методическое пособие / авт.-сост. Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово : ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
5. Булаева Наталья Александровна, Шулов Владимир Иванович, Дорогавцев Андрей Владимирович Популяризация наставничества как действенного инструмента повышения качества образования // Вопросы науки и образования. 2020. №22 (106). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/populyarizatsiya-nastavnichestva-kak-deystvennogo-instrumenta-povysheniya-kachestva-obrazovaniya> (дата обращения: 03.02.2021).
6. Бутенко В. С., Бутенко О. С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-forma-nepreryvnogo-obrazovaniya-i-professionalnoy-samorealizatsii> (дата обращения: 03.02.2021).
7. Валахов Евгений Борисови, Швачко Елена Викторовна, Годлевская Елена Владимировна Наставничество в профессиональном образовании: сущность и предпосылки модификации процесса // Инновационное развитие профессионального образования. 2020. №2 (26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-professionalnom-obrazovanii-suschnost-i-predposylki-modifikatsii-protsesta> (дата обращения: 03.02.2021).
8. Денисова, А.В. Механизм внедрения системы наставничества // Управление персоналом. – 2005. – № 19. – С. 50–56.
9. Гринько Е.Н., Омельченко Александр Сергеевич Наставничество в формировании личности студента медицинского вуза // ТМЖ. 2019. №1 (75). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-formirovanii-lichnosti-studenta-meditinskogo-vuza> (дата обращения: 03.02.2021).
7. Клищ, Н.Н., Январев, В.А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01 [Текст] / Н. Н. Клищ, В. А. Январев; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 с.

8. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. – Режим доступа: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf>.
9. Кондратьева, И.А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях [Электронный ресурс] / И. Кондратьева. – Личность: ресурсы и потенциал. – Режим доступа: <http://science.potentiales.ru/pdf/3/issue5.pdf>.
10. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/194365>.
11. Корпоративное наставничество: опыт БФ «Хранители детства» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gospress.ru/2017/10/24/korporativnoe-nastavnichestvo-fondahraniteli-detstva/>.
12. Костылева, Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы : автореф. дис. ... к.п.н. / Н.Е. Костылева. – Казань, 1997. – 22 с.
13. Круглова, И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. / И.В. Круглова. – М., 2007.
14. Лабунская, Н.Л., Максимова, Н.П., Наумова, В.И., Никонова, Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. – Новокузнецк : Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
15. Никитина Виктория Викторовна Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. №6 (15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 03.02.2021).

Ценности наставничества

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Приложение 2

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Курганский промышленный техникум»

УТВЕРЖДАЮ
Зам. директора по МР
Е.Н. Груздева
«__» _____ г.

План работы
педагога – наставника _____
с молодым специалистом _____
на 20__ – 20__ учебный год



Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Какое учебное заведение окончил	
Год окончания учебного заведения	
Специальность по диплому	
Педагогический стаж	
Место работы	
Должность	
Дисциплины	
Учебная нагрузка	
Группы	
Классное руководство	
Квалификационная категория	

Сведения о педагоге - наставнике

Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Какое учебное заведение окончил	
Год окончания учебного заведения	
Специальность по диплому	
Педагогический стаж	
Место работы	
Должность	
Дисциплина	
Учебная нагрузка	
Группы	
Квалификационная категория	

Цель работы:	развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> • оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и

	<p>методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; • развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
--	---

**Мероприятия по
планированию, организации и содержанию деятельности**

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
<ul style="list-style-type: none"> • Знакомство молодого специалиста с традициями техникума, правилами внутреннего распорядка, уставом; • Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса; • Ознакомление с требованиями оформления журналов; • Помощь в определении темы саморазвития молодого специалиста; • Посещение молодым специалистом уроков педагога - наставника. Самоанализ урока наставником; • Методика проведения внеклассных мероприятий 	октябрь
<ul style="list-style-type: none"> • Посещение уроков молодого специалиста с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи; • Практикум по теме «Разработка поурочных планов» • Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности педагога на уроке. Типы, виды, формы урока; • Занятие: Современный урок и его организация; проблемы дисциплины на занятиях; • Занятие: Работа со учебной документацией; • Посещение молодым специалистом уроков педагога - наставника. Самоанализ урока наставником. 	ноябрь
<ul style="list-style-type: none"> • Посещение уроков молодого педагога • Практическое занятие «Анализ урока. Виды анализа»; • Консультация «Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся»; • Беседа «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»; 	декабрь

<ul style="list-style-type: none"> • Занятие: Работа со учебной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию полугодия; 	
<ul style="list-style-type: none"> • Посещение уроков, мероприятий, классных часов опытных педагогов техникума; • Посещение молодым специалистом уроков педагога - наставника. • Посещение уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. 	январь
<ul style="list-style-type: none"> • Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); • Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 	февраль
<ul style="list-style-type: none"> • Помощь в подготовке к конкурсам различной направленности; • Посещение уроков молодого специалиста; • Посещение молодым специалистом уроков педагога - наставника; • Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования). 	март
<ul style="list-style-type: none"> • Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе; • Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом и педагогом- наставником. 	Апрель
<ul style="list-style-type: none"> • Помощь в подготовке материалов к методической выставке; • Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. 	май

Дневник работы с молодым специалистом

Дата	Тема	Подпись	
		Педагог-наставник	Молодой специалист

**Перечень мероприятий в рамках
ШКОЛЫ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА**

Срок проведения	Наименование мероприятия
СЕНТЯБРЬ	Индивидуальные консультации «Общие требования к оформлению классного журнала»
	Педагогическая копилка «Правила оформления поурочных планов, контрольно- измерительных материалов»
ОКТЯБРЬ	Основные требования к современному занятию. Практикум по проектированию методической структуры учебного занятия в зависимости от его типа и вида.
	Повышение квалификации начинающих педагогов (курсовая подготовка, взаимопосещения, участие в конкурсах и фестивалях молодых педагогов, индивидуальный план самообразования)
НОЯБРЬ	Активизация деятельности обучающихся путем использования нетрадиционных приемов и методов обучения (о современных педагогических технологиях)
	Взаимопосещения занятий
ДЕКАБРЬ	Основы контроля знаний и умений обучающихся. Дифференцированный подход в обучении. Практикум «Составление разноуровневых тестовых и контрольных заданий»
ЯНВАРЬ	Индивидуальные консультации по организации самообразования начинающих педагогов
ФЕВРАЛЬ	Час общения «Проблемы дисциплины на занятиях» Психологический портрет студента УСПО
МАРТ	Тренинг снятия эмоционального напряжения «Солнце радости»
АПРЕЛЬ	Анализ и самоанализ занятия теоретического обучения
МАЙ	Круглый стол «Мой профессиональный стиль»