


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ  
ПОЛИТИКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Краснодарского края  
«Краснодарский технический колледж»

УТВЕРЖДАЮ  
Заместитель директора  
по учебной работе  
«10» 09 / 2019 г.  
 И.В. Костюченко

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ КК КТК  
«10» 09 / 2019 г.  
  
 С.А. Кириллов

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
по организации наставничества  
в ГБПОУ КК «Краснодарский технический колледж»

Краснодар  
2019 г.

## Содержание

1	Пояснительная записка	3
2	Цели и задачи наставничества	4
3	Трудовые функции и навыки, осваиваемые молодыми специалистами	4
4	Система работы с начинающим педагогом	6
5	Основные направления и формы работы с начинающим педагогом	8
6	Приложение № 1	10
7	Приложение № 2	13

## 1. Пояснительная записка

Настоящие рекомендации разработаны с целью организации работы по наставничеству молодых специалистов в ГБПОУ КК «Краснодарский технический колледж» (далее – Колледж).

Работа наставников с молодыми специалистами направлена на формирование готовности к профессионально-педагогической деятельности, призвана способствовать личностной и профессиональной адаптации начинающих педагогов. В результате совместной деятельности происходит формирование профессионально компетентного, самостоятельно мыслящего педагога.

Деятельность преподавателя сложна и многогранна. В процессе ее осуществления начинающий педагог сталкивается с определенными затруднениями: недостаточное владение учебным материалом по преподаваемой дисциплине, междисциплинарному курсу, отсутствие навыков владения методами практической работы, осуществление дифференцированного подхода к студентам, сложности в организации воспитательной работы и т.д. Данные проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист на старте педагогической деятельности знает достаточно, но мало умеет. Как следствие, происходит не всегда оправданный отток молодых преподавателей, не нашедших себя в выбранной профессии.

Таким образом, актуальной становится проблема адаптации начинающего преподавателя к своим новым профессиональным функциям.

Адаптация зависит как от индивидуальных свойств личности, так и от помощи окружающих. Задача, стоящая перед педагогическим коллективом образовательной организации в первое время педагогической деятельности молодого специалиста, - сокращение периода адаптации начинающего преподавателя, способствующее скорейшему включению его в выполнение профессиональных планов и образовательных программ, созданию максимально благоприятных условий для развития педагогического мастерства и самореализации личности.

Представленные рекомендации делают ставку на индивидуально-творческий подход к молодому специалисту.

## **2. Цели и задачи наставничества**

Цель: оказание помощи начинающим педагогам в профессиональной и личностной адаптации.

Задачи:

- создание условий для развития педагогической творческой деятельности;
- оказание помощи в изучении и творческом внедрении в учебно - воспитательный процесс достижений и передового опыта;
- предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации образовательного процесса, поиск возможных путей их преодоления;
- формирование потребности в непрерывном самообразовании.

## **3. Трудовые функции и навыки, осваиваемые молодым специалистом**

В соответствии с профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н, педагог профессионального образования, работающий в колледже, обязан выполнять следующие трудовые функции:

- преподавание по программам среднего профессионального образования (СПО);
- участие в организации и проведении учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ;
- организационно-педагогическое сопровождение обучающихся;
- организационно-методическое обеспечение реализации образовательных программ.

1. Трудовая функция	Трудовые действия, умения, навыки
1. Преподавание по программам среднего профессионального образования	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы.</li> <li>2. Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам.</li> <li>3. Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).</li> <li>4. Использовать педагогически обоснованные формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся, применять современные технические средства обучения и образовательные технологии, в том числе при необходимости использовать электронные образовательные и информационные ресурсы.</li> <li>5. Обеспечивать на занятиях порядок и сознательную дисциплину.</li> <li>6. Анализировать проведение учебных занятий и организацию самостоятельной работы обучающихся, вносить коррективы в рабочую программу, образовательные технологии, задания для самостоятельной работы, собственную профессиональную деятельность.</li> <li>7. Соблюдать требования охраны труда.</li> <li>8. Обеспечивать сохранность и эффективное использование учебного оборудования.</li> </ol>
2. Участие в организации и проведении учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация и проведение учебной и (или) производственной практики (практического обучения).</li> <li>2. Выполнение действий и (или) демонстрация элементов деятельности, осваиваемой обучающимися на учебной и производственной практике (в процессе практического обучения).</li> <li>3. Учет возрастных особенностей обучающихся, особенности обучения (профессионального образования) одаренных обучающихся и обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении, вопросы индивидуализации обучения.</li> </ol>
3. Организационно-педагогическое сопровождение обучающихся	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планирование деятельности группы (курса) с участием обучающихся, их родителей (законных представителей), сотрудников образовательной организации, в том числе планирование досуговых и социально значимых мероприятий, включения студентов группы в разнообразные социокультурные практики, профессиональную деятельность.</li> <li>2. Использовать методы, формы, приемы и средства организации и коррекции общения и деятельности студентов группы с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей.</li> <li>3. Устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения со студентами, использовать вербальные и невербальные средства педагогической поддержки обучающихся, испытывающих затруднения в общении.</li> </ol>

4. Организационно-методическое обеспечение реализации образовательных программ.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и обновление рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).</li> <li>2. Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) программ, в том числе оценочных средств для проверки результатов их освоения.</li> <li>3. Планирование занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям).</li> <li>4. Ведение документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).</li> <li>5. Анализировать примерные (типовые) программы (при наличии), оценивать и выбирать учебники, учебные и учебно-методические пособия, электронные образовательные ресурсы и иные материалы, разрабатывать и обновлять рабочие программы, планы занятий (циклов занятий), оценочные средства и другие методические материалы по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям).</li> </ol>
---	--

#### **4. Система работы с начинающим педагогом**

##### *Этапы руководства профессиональным становлением молодого педагога*

Педагогическое руководство профессиональным становлением педагога в начале его работы представляет собой не ряд отдельных, единичных воздействий, а длительный процесс взаимодействия молодого преподавателя и администрации, коллектива образовательной организации в целом.

Условно можно выделить три этапа руководства в работе с молодыми педагогами: ознакомительный (в определенной мере диагностический), стимулирования деятельности и итоговый.

##### ***Ознакомительный этап***

Первый этап педагогического руководства молодым специалистом должен привести к возникновению определенной общности взглядов между ним и наставником в оценке реального состояния дел и возможных путей преодоления трудностей и закрепления успехов.

К концу этого этапа обычно укрепляются связи между новичками и другими членами педагогического коллектива, создается благоприятная почва для эффективного сотрудничества молодых специалистов и опытных педагогов, предполагающего не только передачу опыта одного поколения другому, но и их творческое взаимовлияние.

##### ***Этап стимулирования деятельности***

Данный этап нацелен на укрепление активной социально-профессиональной позиции молодого педагога путем развития его индивидуального стиля педагогической деятельности. На этом этапе особое значение приобретают творческие контакты опытных педагогов и молодых спе-

циалистов. Практика накопила богатый арсенал средств, с помощью которых осуществляется педагогическое содружество педагогов разных поколений.

Наставничество только тогда имеет обучающий характер, когда молодой педагог становится активным творцом педагогического процесса. Этой цели должны служить все виды и формы педагогического содружества. Важным средством, стимулирующим профессиональный рост молодого педагога, является продуманная система его приобщения к опыту лучших педагогов образовательной организации. Целесообразно знакомить начинающих преподавателей как с опытом работы молодых педагогов, так и с опытом опытных педагогов.

Одновременно с обучающими функциями на данном этапе в руководстве работой молодого специалиста возрастает роль контроля за его деятельностью. Наставники особо должны фиксировать свое внимание на том, что нового появилось в деятельности начинающего педагога, что и в какой мере ему удастся реализовать из намеченного в индивидуальном плане, что изменилось во взаимоотношениях со студентами и коллегами.

Очень важно уметь найти в деятельности преподавателя хотя бы крупицы нового, интересного, полезного остальным членам коллектива и сделать это новым достоянием всех. Подобное моральное стимулирование - важный фактор профессионального воспитания молодого специалиста. Оно укрепляет веру в собственные силы, придает оптимистическую направленность всей деятельности. В то же время на этом этапе, опираясь на определенные достижения в работе начинающего педагога, наставник может больше времени уделять анализу неправильных, ошибочных его действий, пробуждая у начинающего специалиста критическое отношение к себе, особенно в тех случаях, когда он не замечает своих ошибок или не в состоянии правильно оценить ситуацию.

Одновременно с качественным преобразованием деятельности молодого специалиста меняется его положение в педагогическом коллективе. Здесь важно, с одной стороны, всячески подчеркивать роль и значение всего коллектива особенно опытных педагогов, в профессиональном становлении молодого специалиста.

### ***Этап подведения итогов***

Чрезвычайно важный этап в жизни образовательной организации и начинающего специалиста - этап подведения итогов адаптационного периода. Он позволяет не только фиксировать уровень подготовки педагога, результативность деятельности педагогического коллектива по его профессиональному воспитанию, но и наметить перспективы дальнейшего развития профессионального мастерства начинающей педагога.

## 5. Основные направления и формы работы с начинающим педагогом

Основными направлениями, способствующими адаптации начинающего педагога к новым профессиональным функциям, являются: планирование и организация работы по предмету, планирование и организация воспитательной работы с группой, работа с документацией, работа по самообразованию, контроль за деятельностью начинающего педагога, психолого-педагогическая поддержка.

### Планирование и организация работы по дисциплине (профессиональному модулю)

При работе в этом направлении предполагается изучение действующих ФГОС СПО государственных программ по предмету, знакомство с авторскими программами; посещение уроков, проводимых преподавателями первой и высшей категорий; составление календарно-тематических планов; изучение теоретических вопросов построения современного урока и т.д.

### Планирование и организация воспитательной работы с группой (при наличии)

Существует значительный разрыв между планированием воспитательной работы и эффективным его выполнением. Эта диспропорция говорит о неумении молодых преподавателей организовывать воспитательную работу, что свидетельствует о важности данного направления, которое включает в себя работу над следующими вопросами: организация внеурочной воспитательной работы в группе (задачи, содержание, формы, методы организации деятельности студентов), типичные трудности и недостатки студенческого коллектива, постановка и решение воспитательных задач на уроке, организация работы с родителями и т.д.

### Работа с документацией

Необходимо обратить внимание на: порядок ведения журнала обучения, заполнение отчетов, знакомство с нормами оценивания и т.д.

### Работа по самообразованию

Каждый педагог уникален и неповторим, а педагогическая профессия, как всякое искусство, - процесс творческий. Так, данное направление способствует осмыслению начинающим преподавателем теоретических основ педагогики и психологии и построению собственной траектории профессиональной деятельности с учетом преподаваемой дисциплины и личных интересов. Каждый педагог разрабатывает программу самообразования, участвует в научно-практических конференциях (колледжных, городских, региональных), «круглых столах», семинарах и т.д.)



### Контроль за деятельностью начинающего педагога

Мониторинг процесса адаптации начинающего преподавателя включает в себя: посещение уроков, проверку учебной документации, диагностику профессионального роста, собеседования и консультации.

### Психолого-педагогическая поддержка

Реализация данного направления предусматривает использование психодиагностики с целью выявления возможных проблем в профессиональной деятельности начинающего педагога, профессиональных ожиданий и потенциала педагогической деятельности; изучение психологических основ построения урока; формирование психологических основ установления коллегиальных отношений и т.д.

В процессе организации работы с начинающими преподавателями для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана профессиональной адаптации необходимо использовать разнообразные формы:

- постоянно действующий режим консультирования;
- проблемно-ситуационное обучение;
- теоретические семинары и семинары - практикумы;
- научно-практические конференции;
- группы взаимопосещения и поддержки.

**АНКЕТА**  
**для молодых педагогов**

---

ФИО специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

---

---

3. В каких направлениях организации учебного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
  - проведении уроков
  - проведении внеклассных мероприятий
  - общении с коллегами, администрацией
  - общении с обучающимися, их родителями
  - другое (допишите)
- 
-

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность обучающихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемнопоисковые ситуации в обучении
- готовить для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать обучающихся в обучении
- организовывать сотрудничество между обучающимися
- организовывать само и взаимоконтроль обучающихся
- развивать творческие способности обучающихся
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практикоориентированному семинар
- курсам повышения квалификации
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико - ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся
- учет и оценка знаний обучающихся
- психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

## Примерный индивидуальный план работы молодого педагога с наставником

Молодой педагог \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью)

Наставник \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью)

### 1. Планирование и организация работы по дисциплине (профессиональному модулю)

№	Наименование дисциплины	Проблема	Оказанная помощь

### 2. Планирование и организация воспитательной работы с группой (при наличии)

№	Вид воспитательной работы	Проблема	Оказанная помощь

### 3. Работа с документацией

№	Вид документа	Проблема	Оказанная помощь

### 4. Работа по самообразованию

№	Вид работы	Проблема	Оказанная помощь

### 5. Контроль за деятельностью начинающего педагога

№	Вид деятельности	Проблема	Оказанная помощь

### 6. Психолого-педагогическая поддержка

№	Вид поддержки	Проблема	Оказанная помощь

Утверждено:

Заместитель директора по УР

\_\_\_\_\_ И.В. Костюченко

Дата