

Министерство образования и науки Челябинской области  
ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального  
образования»  
Областное методическое объединение заместителей директора по  
научно-методической работе и методистов

# НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Копейск 2018

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – Копейск: Издательство  
ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова»,  
2017

В сборнике статей рассматриваются современные вопросы организации наставничества в профессиональных образовательных организациях.

Сборник предназначен для широкого круга читателей, интересующихся научными исследованиями и практическими разработками, научных и педагогических работников, руководителей, педагогических работников с целью использования в научной и образовательной деятельности.

Статьи представлены в авторской редакции. Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

Издатель: ГБПОУ «Копейский политехнический колледж имени С.В. Хохрякова»  
456618 Россия, Челябинская обл., г. Копейск, ул. Ленина, 40  
Тел. 8(35139)3-32-90, сайт : kpk74.ru, эл. почта: kpk@kpk74.ru

## СОДЕРЖАНИЕ

1. **Ангеловская С.К.** Теоретические подходы к проблеме наставничества в профессиональном образовании 5
2. **Дубровина О.С.** Самореализация студентов в учебно-профессиональной деятельности 9
3. **Калугина Т.А.** Опыт педагогического наставничества в ГБПОУ «Карталинский многоотраслевой техникум» 15
4. **Квитко Е.А.** Организация педагогического наставничества в ГБПОУ «Коркинский горно-строительный техникум» 20
5. **Кошкарлова Л.С.** Наставничество как форма профессиональной адаптации молодого педагога 60
6. **Кудрявцева Т.А., Зайцева С.Е., Неверовская И.Н., Соколова М.Г.** Наставничество в ПОО: проблемы и пути решения 68
7. **Левкина Р.С., Гуськова Н.А., Золотина И.Е.** Социально-педагогическое наставничество обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в условиях ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум» 72
8. **Лидовская Н.В.** Традиции наставничества в Магнитогорском политехническом колледже 78
9. **Менщиков В.А., Пестова С.О., Вашетова Н.А., Соколова М.Г.** Модель наставничества в ПОО 84
10. **Подшивалова Е.Н.** Организация наставничества в образовательной организации 92
11. **Соколова М.Г., Антоненко А.Н., Клычкова С.А., Соколова Е.Г.** Из опыта внедрения системы наставничества в Чебаркульском профессиональном техникуме 99

12. **Соколова А.А.** Наставничество как коллективная форма работы с молодыми педагогами 105
13. **Ступина В.С., Мухаметшина Р.Н.** Из опыта педагогического наставничества в ГБПОУ «Миасский машиностроительный колледж» 116
14. **Усова А.А.** Методические указания по организации наставничества в ПОО 120

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

*Ангеловская С.К., заместитель директора  
по учебно-методической работе,  
ГБПОУ «Копейский политехнический колледж  
имени С.В. Хохрякова», г. Копейск*

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь стал актуальным. Так Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста определяет институт наставничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения [3].

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному [2] или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник», в зарубежных и отечественных источниках используется как тождественное понятие «тьютор». При детальном рассмотрении в понятиях можно выделить несколько инвариантных характеристик наставничества:

– *планомерная деятельность* по передаче знаний, умений от опытного специалиста к начинающему или не имеющему опыта работы в определенном направлении;

– *форма передачи опыта*, в ходе которой начинающий специалист практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством наставника;

– *эффективный способ повышения квалификации*, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесс становления личности будущего специалиста в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовка к активной жизни, в том числе трудовой; профессиональная навигация как процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию, производство [1, 5]. В качестве особенности деятельности наставников сегодня стоит рассматривать не только включение в профессиональную деятельность – выполнение определенного круга должностных обязанностей, но и принятие корпоративной культуры конкретной организации. Таким образом, институт наставничества сегодня играет и существенную роль в адаптационных процессах.

В обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие» и т.д.

Исследователи наставничества выделяют ряд этапов взаимодействия наставника и подопечного:

на первом этапе определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, проблемы умений и способностей подопечных.

на втором этапе происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения подопечного в практику деятельности наставника. На данном этапе происходит так же выработка стиля наставничества и корректировка его профессиональных умений.

на третьем этапе определяется уровень сформированности профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности подопечного к выполнению профессиональных обязанностей.

Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

К преимуществам метода наставничества можно отнести следующее:

– обучение сотрудников, обучающихся ПОО непосредственно на рабочем месте;

– персональный подход, в наибольшей степени позволяющий учитывать личностные особенности подопечного;

– упрощение и ускорение процесса адаптации к условиям профессиональной деятельности;

– ускоренной распространения корпоративной культуры и корпоративных ценностей среди обучаемых сотрудников, обучающихся, повышение удовлетворенности работой;

– снижение текучести кадров;

– повышение мотивации обучаемых сотрудников и обучающихся;

– улучшение межличностного и профессионального взаимодействия сотрудников, обучающихся.

Проблемными точками наставничества являются снижение рабочей эффективности сотрудника, принявшего роль наставника, увеличение его общей нагрузки, недостаточность опыта педагогического взаимодействия и, как следствие, неструктурированная подача информации, отсутствие педагогических алгоритмов обучения.

В заключении отметим, что наставничество сейчас является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития кадров.

### **Список литературы:**

1. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>

2. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/4203224773>

3. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://asi.ru/staffing/standard/>



4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22.

## **САМОРЕАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ В УЧЕБНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Дубровина О.С., заместитель директора  
по учебно-методической работе  
ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж»*

Развитие личности в условиях профессиональной образовательной организации (ПОО) в отличие от предыдущих ступеней социализации представляется, прежде всего, как процесс саморазвития. Это обусловлено тем, что ведущей жизненной направленностью сознания на данном возрастном этапе выступает стремление к самоопределению. Этот главный жизненный ориентир и смысл задаёт феноменологию индивидуального опыта, содержание и динамику личностного развития, когда молодой человек решает, кем он хочет стать в культуре, но ещё не знает в полной мере каким ему быть для себя самого. Он должен создать, сформировать себя самого как личность и ПОО должна стать ему в этом основным подспорьем.

Категория «самореализация» наиболее полно и пристально изучалась в гуманистической психологии. Ученые этого направления (А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт и др.) рассматривали человека с точки зрения способности к самосовершенствованию. Исходный тезис

психологов-гуманистов состоял в том, что сама сущность человека постоянно движет его в направлении личностного роста, творчества и самодостаточности, а личностные проблемы и деформации объясняются преимущественно неблагоприятными обстоятельствами социальной среды, препятствующими этому росту [5, с.225].

Обучение в колледже – один из начальных этапов формирования и становления человека как субъекта будущей профессиональной деятельности. Задача ПОО заключается в подготовке выпускника к профессиональной самореализации в будущем, что требует разработки и применения специального комплекса средств и методов, стимулирующих этот процесс.

По мнению Г.К. Селевко, самореализация должна осуществляться через реализацию жизненных планов студентов через различные виды и формы деятельности [5, с.145]. Конкретному виду деятельности соответствует форма деятельности:

- игровая - деловые, ролевые игры, психологические тренинги;
- учебная - конкурсы, аукционы идей, олимпиады;
- коммуникативная - диспуты, тренинги общения;
- трудовая - генеральные уборки, субботники;
- общественно-политическая - круглые столы, чтение литературы;
- профессиональная - конкурсы профмастерства, выставки творческих работ;
- спортивно-оздоровительная - соревнования, дни здоровья.

Наблюдения в ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж» показывают, что студенты недостаточно стимулируются к реализации внутреннего потенциала в учебно-профессиональной деятельности, что

естественно негативно влияет на формирование личности будущего специалиста.

Для того, чтобы студент мог реализовать себя в процессе учебно-профессиональной деятельности, очень важно чтобы он осознавал мотивы учения, так как от степени их осознания зависит проявление интеллектуальной и волевой активности ученика, формирование его отношения к учению.

Накопление социального опыта возможно не во всякой деятельности. Успешно социализируется та деятельность, которая обеспечена специальными педагогическими условиями. Она должна:

- воспроизводить жизненные и профессиональные ситуации, опираться на впечатления повседневной жизни;
- вызывать личную заинтересованность студента и понимание им социальной значимости результатов своей деятельности;
- предлагать студенту активное действие, связанное с планированием деятельности, обсуждением различных вариантов участия, с ответственностью, с самоконтролем и оценкой;
- предполагать взаимопомощь, вызывать потребность в сотрудничестве.

Мероприятия по самореализации студентов в колледже носят комплексный характер и реализуются через следующие механизмы:

- Создание воспитательной среды колледжа
- Сопровождение личностно-профессионального развития студента
- Организация системы мероприятий, направленных на поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности;

- Поддержка деятельности студенческого самоуправления, утверждение стиля партнерского взаимодействия в воспитательном процессе.

В учебно-профессиональной деятельности коллектив колледжа привлекает студентов к участию в научно-исследовательской работе, привлечение к участию в конкурсах профессионального мастерства, в волонтерское движение, развитие творческого потенциала студентов и их интеграция в профессиональное сообщество.

Поддержка профессионально-личностного саморазвития студентов является эффективной, если она соответствует целям, задачам этого развития, проводится систематически в рамках учебно-профессиональной деятельности колледжа и разворачивается по следующим направлениям:

1) адаптация студентов в учебно-профессиональной деятельности и формирование у них позитивной жизненной перспективы;

2) коррекция эмоционального состояния студентов – снятие эмоционального напряжения для обеспечения эффективности профессионального развития;

3) обучение умениям и навыкам компетентного общения и эффективного поведения в различных ситуациях бытового и профессионального характера;

4) развитие и формирование личностных качеств, способствующих успешному профессиональному становлению как специалистов среднего звена [1, с.98-99].

В таблице 1 показана базовая схема педагогического сопровождения студентов ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж» в их самореализации в учебно-профессиональной деятельности.

Таблица 1 – Педагогическое сопровождение студентов ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж»

Этапы	Содержание
I этап - изучение личностного потенциала студентов	Программа «адаптационного» семестра: -первичная диагностика личностного потенциала студентов и смысловых ценностей; - «Памятка первокурснику»; - «Введение в специальность»;
II этап – личностно-профессиональное развитие студентов	Программа развития профессиональных и личностных качеств студента: - Мониторинг качества профессиональной подготовки будущих специалистов; - Диагностика личностного развития студентов; - Организация и проведение предметных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства на уровне колледжа; - социальное взаимодействие с ВУЗами, посещение баз практики
III этап– личностно - профессиональное становление	Программа «Молодой специалист» в рамках сотрудничества с будущими работодателями: - Участие в областных, Всероссийских и Международных конкурсах профессионального мастерства; - вовлечение в социально значимые мероприятия студентов района, города, области; - Мониторинг профессиональной успешности молодых специалистов

Первый этап - адаптационный, выполняющий функцию создания условий для реализации задач, облегчающих адаптационные процессы студента-первокурсника. Программа «Введение в специальность» предусматривает, совместно с будущими работодателями, знакомство со специальностью, с будущей профессиональной деятельностью

специалиста. Основная задача программы: сформировать общеучебные умения, необходимые для организации непрерывной самообразовательной деятельности студента.

Второй этап – закрепляющий, предусматривает работу со студентами второго курса. Второй курс – период напряженной учебной деятельности, начало приобщения к профессии, студенты заканчивают общетеоретическую подготовку, формируются широкие потребности во взаимодействиях, статусные и культурные запросы. В этот период процесс адаптации к новой социокультурной среде в основном завершен, но профессиональное самоопределение продолжается. Стержневой педагогической задачей является помощь студенту в дальнейшем закреплении его профессионального, социального и личностного самоопределения.

Третий этап – идентифицирующий – это процесс сопровождения студентов третьего курса, который определяется развитием и углублением профессиональных знаний, началом профессиональной социализации. Студент начинает получать удовлетворение от восприятия себя как субъекта будущей профессиональной деятельности («Молодой специалист»), предусматривает тесное сотрудничество преподавателей специальных дисциплин и будущих работодателей со студентами третьего - четвертого курса по большому кругу профессиональных вопросов.

Таким образом, главной целью образования становится формирование профессионально и социально компетентной личности, способной к творчеству и самоопределению в условиях меняющегося мира, обладающей развитым чувством ответственности и стремлением к созиданию.

## Список литературы:

1. Величко Е. В. Психолого-педагогическое сопровождение профессионально-личностного развития студентов в период обучения в колледже [Текст] / Е. В. Величко // Психологические науки: теория и практика: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, февраль 2012 г.). — М.: Буки-Веди, 2012. — С. 97-100.
2. Зимняя, И.А. «Педагогическая психология. Учебник для вузов» [Текст] / И.А. Зимняя - М.: Логос, 2008.
3. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности. Тексты. [Текст] / А. Маслоу М.: МГУ, 1982. С. 108-117.
4. Роджерс К. К науке о личности // История зарубежной психологии. Тексты. [Текст] / М., 1986. С. 200-230.
5. Селевко Г. К. Педагогические технологии на основе активизации, интенсификации и эффективного управления УВП. [Текст] / - М.: Школьные технологии, 2015. - 288 с.

## **ОПЫТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ «КАРТАЛИНСКИЙ МНОГООТРАСЛЕВОЙ ТЕХНИКУМ»**

*Калугина Т.А., методист  
ГБПОУ «Карталинский многоотраслевой техникум»*

Одной из важнейших задач администрации техникума является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы педагогического наставничества.

Говоря о **наставничестве**, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой педагог практически

осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-наставника.

**Наставничество** может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

Наставничество направлено на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых образовательному учреждению;

- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;

- снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

**Целью** наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными **задачами** педагогического наставничества является:

- привитие молодым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в техникуме;



– ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;

– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В техникуме функционирует «Школа молодого педагога». За эти годы сложились определенные традиции. К новому 2017-2018 учебному году приступили 9 молодых педагогов. Было организовано торжественное вступление в коллектив, с произнесением клятвы сотрудника техникума, вручением символического «черного» хлеба педагога.

Организация индивидуальной системы по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов носит поэтапный характер.

1 этап – адаптационный. На этом этапе осуществляется знакомство молодого педагога с коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса в ГБПОУ «Карталинский многоотраслевой техникум». В начале сотрудничества проводится диагностика с использованием методики оценки профессиональной направленности личности молодого педагога. Диагностика проводится путем устных бесед, анкетирования, наблюдения и анализа уроков.

2 этап – основной. Следующий шаг в совместной работе – составление ежегодного индивидуального плана повышения теоретического уровня и деловой квалификации, в котором отражены следующие направления:

- учебно-методическая работа;
- методическая работа;
- повышение квалификации и педагогического мастерства;
- исследовательская работа.

По направлению «Учебно-методическая работа» изучается Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования, совместно с наставником разрабатываются рабочие программы учебных дисциплин (МДК, профессиональных модулей); комплекты оценочных средств для оценки основных показателей результатов студентов; календарно-тематические планы; методические рекомендации по выполнению практических заданий, анализируется основная и дополнительная литература.

По направлению «Методическая работа» исследуется системнодеятельностный подход к процессу обучения и алгоритм проектирования современного практико-ориентированного урока. Результатом совместной деятельности по этому направлению является создание методических продуктов:

- технологическая карта урока;
- методическая разработка урока
- определение структуры учебно-методического комплекса и составление УМК.

По направлению «Повышение квалификации и педагогического мастерства» составляется перспективный план-программа самообразования педагога. В рамках выполнения программы молодые педагоги принимают активное участие с выступлениями на заседаниях школы молодого педагога, заседаниях предметно-цикловых комиссий, педагогических советах.

По направлению «Исследовательская работа» анализируется исследовательская деятельность педагогов и студентов. Результатом является выступление молодых педагогов на традиционном мероприятии «Педагогические чтения», и участие студентов в Научно-исследовательской конференции.

3 этап – заключительный. На заключительном этапе проводится анализ результативности профессионального развития молодых педагогов путем заполнения диагностической карты. На данном этапе усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение им эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе педагогической деятельности.

Итоговым показателем профессионального становления молодого педагога является проведение открытого урока.

После проведения мониторинга достижений педагогической деятельности молодого педагога принимается решение о подаче заявления в аттестационную комиссию на присвоение первой квалификационной категории.

Система работы «Школы молодого педагога» по адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодых педагогов дает возможность на:

- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов;
- повышение профессионального уровня молодых педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений и положительная динамика развития профессиональной деятельности молодых педагогов;

- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы направленной на выявление потенциальных возможностей молодого педагога;
- повышение продуктивности работы молодых педагогов и результативности образовательного процесса в профессиональной образовательной организации;
- рост профессионального мастерства молодых педагогов (прохождение процедуры аттестации молодыми педагогами на установление первой квалификационной категории).

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ «КОРКИНСКИЙ ГОРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

*Квитко Е.А., заместитель директора  
по учебно-методической работе  
ГБПОУ «Коркинский горно-строительный техникум»*

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи.

Мы под наставничеством понимаем процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности; это форма взаимоотношений между наставником и молодым педагогом.

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

Молодой педагог – начинающий специалист, как правило, овладевший знаниями теоретических основ педагогики, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника.

Наставничество в Коркинском горно-строительном техникуме осуществляется с целью оказания помощи начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

Понятие наставничество многогранно. Основными категориями процесса наставничества являются **развитие, воспитание и профессиональная адаптация** человека в трудовой деятельности. Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным **способом повышения своей квалификации**, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками). С этой стороны наставничество выступает как **форма самоанализа деятельности педагога-наставника**.

Наставничество-это **и кадровая технология**, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному.

Наставничество – это **одна из обязанностей любого руководителя**. На практике это означает, что наставник должен быть постоянно доступен людям. Человек становится успешным начальником только в том случае, если он успешно реализует навык наставничества.

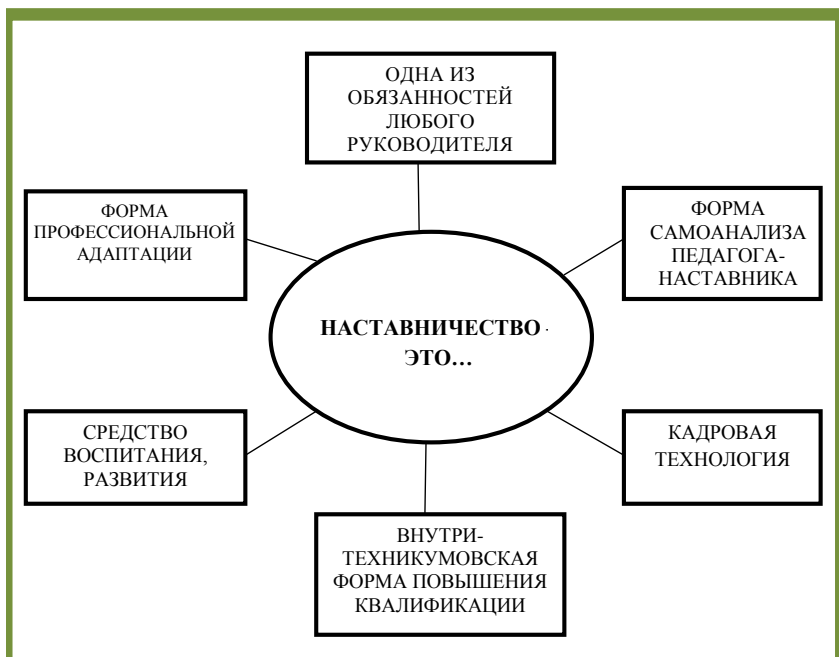


Рисунок 1 – Многогранность понятия наставничество

Правовую основу института наставничества в ГБПОУ «Коркинский горно-строительный техникум» (далее – ГБПОУ «КГСТ») составляют федеральные законы, нормативные акты Министерства образования и науки РФ, локальные акты образовательной организации: положение о

наставничестве, о Школе начинающего педагога и Школе педагогического мастерства, приказы директора (Приложение 1).

Система наставничества ГБПОУ «КГСТ» представлена на рисунке 2.

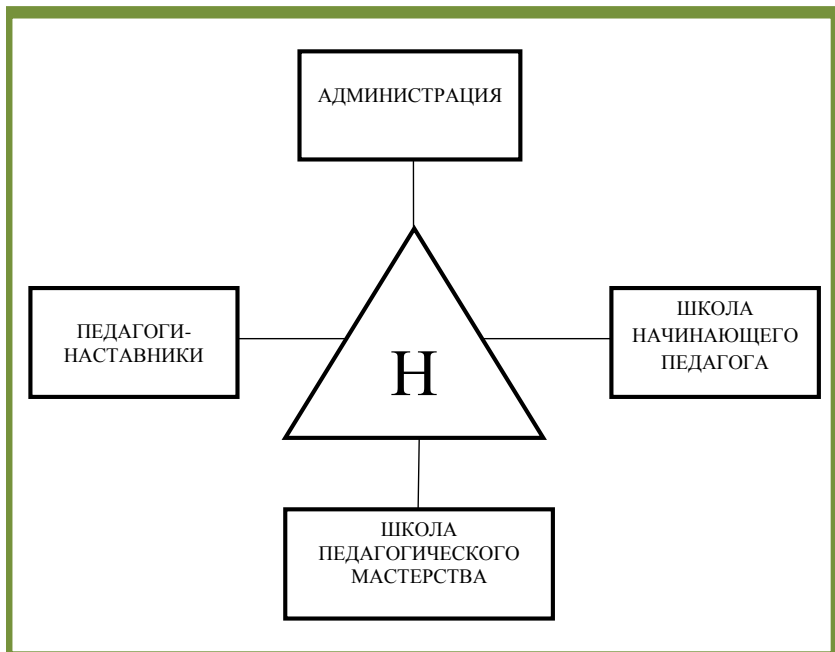


Рисунок 2 – Структура системы педагогического наставничества в ГБПОУ «КГСТ»

Выделяем 4 основных этапа организации и внедрения педагогического наставничества в техникуме:

I	Организация наставничества
II	Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество
III	Прохождение наставничества и
IV	Завершение наставничества

На стадии организации наставничества происходит назначение лица, ответственного за его организацию, выбор форм, разработка и утверждение локальных актов, регламентирующих данную деятельность. Наставник назначается из числа опытных педагогов, обладающих высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Порядок назначения наставника в ГБПОУ «КГСТ» и требования к кандидатуре определён разделом 4 Положения о наставничестве:

4.1 Наставником может быть преподаватель, мастер п/о, имеющий стаж работы по специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

4.2 Директор техникума издает приказ о назначении наставника сроком на 1 год.

4.3 Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по УМР.

4.4 Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

4.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста.

4.6 Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

На стадии прохождения наставничества, которую можно определить как практическую, происходит реализация плана работы наставников.



Методы работы наставника отражаются в его документации: плане работы и отчёте. План реализуется в течение учебного года (Приложение 2). Отчёт оформляется поквартально по шаблонной форме (Приложение 3).

С целью адаптации, планомерного совершенствование методической грамотности и индивидуальных педагогических способностей начинающих педагогов в техникуме была создана Школа начинающего педагога (далее - ШНП). Это методическое объединение начинающих и опытных педагогов, которое работало в течение всего учебного года согласно плану. За год проведено 8 занятий для слушателей ШНП, входящее и итоговое анкетирование, посвящение в педагоги (Приложение 4).

Стадия завершения наставничества предполагает подведение итогов и получение обратной связи от наставника и лица, в отношении которого оно осуществлялось, с помощью заполнения оценочного итогового индивидуального анкетирования (Приложение 5). Анализ входного и итогового анкетирования слушателей ШНП показал снижение количества критериев оценки их непрофессионализма педагогов (на 3,8). В целом видна положительная динамика.

К коллективной форме наставничества отнесём работу методического объединения Школа педагогического мастерства, осуществляющего свою деятельность в соответствии с положением и планом работы. В течение года ежемесячно проводятся тематические методические семинары (Приложение 6).

Темы методических семинаров Школы педагогического мастерства выбраны неслучайно, а в соответствии с профстандартом педагога профессионального обучения, профессионального образования и ДПО.

Данная форма наставничества выбрана как средство внутритехникумовского повышения квалификации педагогов, в том числе и начинающих. Имеет конкретную практическую цель - подготовить высококвалифицированных специалистов, соответствующих требованиям Профессионального стандарта для работы в техникуме. Например, в соответствии с трудовой функцией Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения СПО выбрана созвучная тема методического семинара (таблица 1).

Таблица 1 – Соотношение темы методического семинара и требований нормативных документов

<b>Трудовая функция</b>	<b>Необходимые умения</b>	<b>Трудовые действия</b>	<b>Тема методических семинаров в рамках занятий ШПМ</b>
3.1.3 Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения СПО	Разрабатывать и обновлять рабочие программы, планы занятий (циклов занятий), оценочные средства и другие методические материалы по учебным курсам, дисциплинам (модулям) СПО и(или) ДПП	1. Разработка и обновление рабочих программ учебных курсов, дисциплин (модулей) СПО и(или) ДПП 2. Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и(или) ДПП, в том числе оценочных средств для проверки результатов их освоения	Разработка программно-методического обеспечения учебных дисциплин (модулей) программ профессионального обучения СПО

Одним из важных вопросов является вопрос оплаты наставничества. В Трудовом кодексе РФ прямо не предусмотрена надбавка к заработной плате за наставничество. Однако в соответствии со ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, **надбавок стимулирующего характера** и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (например, приказ), содержащими нормы трудового права.

В ГБОУ «КГСТ» ежеквартально издаётся приказ о выплатах стимулирующего характера педагогам-наставникам за дополнительную нагрузку по итогам работы и сдачи отчёта наставника.

В ходе реализации процесса наставничества были выявлены некоторые проблемные точки:

- отсутствие в системе наставничества педагога-психолога.
- отсутствие у наставника заинтересованности в судьбе подопечного и результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей.

Таким образом, система наставничества в ГБПОУ «Коркинский горно-строительный техникум» эффективна, работа ведётся планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве в ГБПОУ «КГСТ»**

**1. Общие положения**

Наставничество в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Коркинский горно-строительный техникум» Осуществляется с целью оказания методической помощи молодым специалистам и вновь прибывшим преподавателям и мастерам ПО, не имеющим опыта работы.

Наставничество - одна из форм методической работы. Деятельность наставников регламентируется Положением о наставничестве в ГБПОУ КГСТ (далее – Положение) и другими нормативными актами образовательного учреждения.

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

Молодой специалист - начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника, по согласованному плану.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, всестороннего развития имеющихся у молодого специалиста знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

## **2. Цели наставничества**

Целью наставничества в учреждении является оказание помощи молодым мастерам ПО, преподавателям в их профессиональном становлении, формирование кадрового ядра, привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности.

## **3. Задачи и содержание**

Наставник молодого специалиста или вновь прибывшего педагога обязан:

3.1. Ознакомить вышеназванных специалистов с деятельностью педагогического коллектива техникума, особенностями работы.

3.2. Помочь проанализировать рабочие программы, пояснительные записки к ним.

3.3. Помочь составить тематические планы, подобрать материал для занятий, практических и лабораторных работ, контроля знаний обучающихся.

3.4. Оказать методическую помощь в подготовке занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний.

3.5. Посещать уроки молодого специалиста или вновь прибывшего педагога с последующим тщательным анализом.

3.6. Организовать посещение уроков коллег с последующим совместным обсуждением и анализом.

3.7. Проводить консультации по актуальным вопросам преподавания, практической подготовки обучающихся, подготовки и

проведения экзаменов, защиты рефератов, исследовательских работ, проектов.

3.8. Вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности молодого специалиста, его участия в системе непрерывного образования, стимулировании, прохождении аттестации.

3.9. Помочь подобрать методическую литературу для самообразования.

3.10. Контролировать и направлять работу молодого специалиста по самообразованию.

3.11. Оказывать помощь молодому специалисту в организации воспитательной работы.

3.12. Формировать корпоративную культуру, усвоение лучших традиций коллектива техникума, правил поведения в учреждении образования, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

#### **4. Порядок назначения наставника**

4.1. Наставником может быть преподаватель, мастер п/о, имеющий стаж работы по специальности не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

4.2. Директор техникума издает приказ о назначении наставника сроком на 1 год.

4.3. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по УМР и (или) методист.

4.4. Наставник подбирается из наиболее подготовленных преподавателей, мастеров, обладающих высоким уровнем

профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе техникума.

4.5. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста.

Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

## **5. Обязанности наставника**

5.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

5.2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

5.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу

техникума, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения.

5.4. Знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением учебных кабинетов, мастерских, служебных и бытовых помещений.

5.5. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, мастеру ПО, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).

5.6. Проводить необходимое обучение.

5.7. Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

5.8. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

5.9. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в техникуме, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

5.10. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.



## **6. Обязанности молодого специалиста**

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности техникума и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически делать отчёт о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

## **7. Права молодого специалиста**

Молодой специалист имеет право:

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

## **8. Руководство работой наставника**

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора.

Заместитель директора обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам в техникуме, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, дисциплине, производственному обучению, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам
- индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в техникуме;

## **9. Документы, регламентирующие наставничество**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора об организации наставничества;
- планы работы;
- протоколы заседаний педагогического совета, методической комиссии, на которых рассматривались вопросы наставничества;

– методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

## Приложение 2

### Примерный план работы наставника с молодым специалистом/начинающим педагогом

на 20\_\_/20\_\_ учебный год \_\_ квартал

Наставник (Ф. И. О.) \_\_\_\_\_

Молодой специалист (Ф. И. О.) \_\_\_\_\_

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат/продукт	Отметка наставника о выполнении
<b>Раздел 1. Ознакомление с техникумом, изучение нормативно-правовой базы СПО/НПО</b>				
<b>Раздел 2. Изучение уровня профессионализма и деловых качеств молодого специалиста, выявление профессиональных затруднений</b>				
<b>Раздел 3. Оказание помощи в процессе адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений</b>				
<i>3.1. Оказание помощи в разработке учебно-планирующей документации</i>				
<i>3.2. Оказание консультативной помощи по вопросам разработки оценочного инструментария по дисциплинам</i>				
<i>3.3. Оказание консультативной помощи в разработке учебно-методического обеспечения образовательного процесса</i>				

<i>3.4. Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведению занятий</i>				
<i>3.5. Оказание помощи в разработке и реализации плана профессионального становления</i>				
<b>Раздел 4. Взаимодействие наставника и молодого специалиста</b>				
<i>4.1. Посещение и анализ уроков</i>				
<i>4.2. Совместное участие наставника с молодым специалистом в научно-практических конференциях, семинарах и др.</i>				
<i>4.3. Совместные публикации наставника с молодым специалистом</i>				

Наставник

\_\_\_\_\_  
(должность, инициалы, фамилия наставника, подпись)

СОГЛАСОВАНО

\_\_\_\_\_  
(инициалы, фамилия председателя ПЦК, подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

ОЗНАКОМЛЕН

\_\_\_\_\_  
(должность, инициалы, фамилия начинающего педагога, подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

**Отчёт о результатах работы по наставничеству за \_\_\_ квартал**

Педагогический работник \_\_\_\_\_

(Ф. И. О. начинающего педагога)

Образование \_\_\_\_\_

Период наставничества с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<b>Показатель</b>	<b>Краткая характеристика достигнутых показателей</b>
Знание основных трудовых функций	возложенных на работника трудовым договором и должностной инструкцией и степень выполнения их, добросовестность Знание трудовых обязанностей,
Владение профессиональными компетенциями	Профессиональные компетенции преподавателя СПО: общепедагогические, информационно-коммуникативные, предметные, организационные и т.п.
Объём выполняемых должностных обязанностей	Объём должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором и педнагрузкой. Указать объём её педнагрузки. Какие читает дисциплины
Отношение к работе: дисциплинированность, работоспособность, инициативность	
Взаимоотношения с коллегами, студентами	
Степень комфортности пребывания молодого специалиста в коллективе	
Мотивированность на профессиональное развитие и самосовершенствование	

Вывод \_\_\_\_\_

Рекомендации \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ОЗНАКОМЛЕН: \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы начинающего педагога)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Сценарий мероприятия «Посвящение в педагоги»

### **Ведущий.** (вступительное слово)

В нашем учебном заведении есть хорошая традиция чествование молодых, начинающих педагогов. Молодые педагоги несут новую струю в учебный процесс. Молодые педагоги уже познали, как нелёгко труд педагога. С одной стороны очень благодарна, а с другой стороны требует чрезмерной личной ответственности. Потому, что отвечать приходится не только за себя, но и за будущее тех, которых мы стараемся обучать и воспитать – это ноша иногда бывает непосильной и многие не выдерживают и просто уходят. А те, которые остаются, несут этот большой груз во все времена, во все эпохи.

Наша профессия помогает во все времена чувствовать себя если не молодым, то по крайней мере гораздо более близким к пульсу жизни. Учитель вступает со студентами в диалог и хочет он того или нет, подпитывает себя новизной. Он как бы все время работает на опережение. В большинстве учителя – психологически-эмоциональные люди. Только эмоциональная яркость, равнодушие помогает им достойно справиться с их нелегкой работой

Творением рук каждого учителя является студент, вызывающий порой гордость, а порой разочарование,.

Наш техникум — лучшее образовательное учреждение и сюда стремятся попасть работать и молодые педагоги. Этот год не стал исключением на новое пополнение.

Давайте с ними познакомимся

Паспорт молодых педагогов

Количество - 6

Наш общий рост – 13,8 метров

Наш общий вес – менее 500 кг

Любимый цвет - цвет красной пасты

Любимый напиток - чай с валерианой

Дневной километраж - 10 км. - 15 км. ..

Ежедневное нервное напряжение - 221 Вольт

Сила сопротивления жизненным трудностям – 48 000 Ом  
Потенциальная энергия -100 000 Джоулей  
Место тусовки - столовая  
Настроение - бодрое  
Характер - стойкий  
Средний возраст - молодо-зелено  
Добро пожаловать в наш коллектив!

Демонстрация презентации (фон - песня «Учат в школе»).

1. Все занятия проведи, на экскурсию сходи,  
Покорми и напиши бумажек кучу.  
Педсоветы и контроль  
И зарплаты почти ноль,  
И семья порой устраивает бучу.

2. В магазин притом успеи,  
Мужа лаской обогрей,  
Приготовь ему и детям сытный ужин.  
Все газеты прочитай, план занятий набросай,  
Да и самому ведь отдых тоже нужен.

3. На порог вступаешь ты  
Этой сказочной страны.  
И сегодня мы проводим посвященье.  
Ведь профессия твоя во всем мире так важна,  
Ну а главное оружие – терпенье!

Слово для поздравления предоставляется представителю администрации техникума

**Ведущий** Приглашаем на сцену молодых педагогов.

Музыкальное приветствие-поздравление (исполняет хор молодых педагогов)

1. Мы песенкой веселой (Мотив Кузнечика)

Встречаем всех гостей  
Друг другу улыбнемся  
И крикнем всем: «Привет!»

Припев: Представьте себе, 2 раза  
Мы очень громко крикнем,  
Представьте себе, 2 раза  
Мы крикнем всем: «Привет!»

2. Мы все пришли на конкурс,  
А, значит, веселей  
Пожмем друг другу руки  
И сядем поплотней.

Припев: Представьте себе, 2 раза  
Пожмем друг другу руки.  
Представьте себе, 2 раза  
И сядем поплотней.

3. Пускай проблем по горло,  
И денег ни шиша,  
Мы все равно полюбим  
Студента-плохиша.

Припев: Представьте себе, 2 раза  
Пусть даже и без денег.  
Представьте себе, 2 раза  
Студента-плохиша.

4. Ни в праздники, ни в будни  
Не будем мы скучать.  
Работать мы умеем  
И любим отдыхать.



Припев: Представьте себе,2 раза  
Работать мы умеем.  
Представьте себе,2 раза  
Но лучше отдыхать.

5. Посмотрим друг на друга  
И скажем от души:  
«Ну, правда ж, педагоги,  
Мы очень хороши?»

Припев: Представьте себе,2 раза  
Мы лучше всех на свете!  
Представьте себе,2 раза  
Мы очень хороши!

6. У нас сегодня праздник.  
Давно пришла пора:  
Поздравим мы друг друга  
И крикнем все: «Ура!»

Припев: Представьте себе,2 раза  
Друг друга мы поздравим.  
Представьте себе,2 раза  
Кричим себе: «Ура!»

Сегодня мы вас посвящаем В сан педагога, важный сан. Сначала немного поможем, А дальше все делайте сами. Сюрпризы готовят вам студенты!!!

А вы учите, развивайте и воспитывайте, И нет другого пути. А нервы, и силы - рассчитывайте на свои внутренние резервы, на плечо коллег и поддержку администрации. Если в педагоги пришел – Сей разумное, доброе, вечное.

В 2015-2016 учебном году желаем 12 месяцев без болезней, 53 недели всего хорошего, 365 дней счастья, 8760 часов успеха, 525600 минут любви и 31 536 000 секунд приятных моментов!

## ЭКЗАМЕН

На столе лежат билеты и ответы-шпаргалки к ним. Экзаменуемые берут вопрос, зачитывают его вслух, затем берут и зачитывают любую карточку с ответом.

### Вопросы

- Будете ли говорить родителям о плохом поведении их отпрысков?
  - Появятся ли в скором времени любимчики в группах?
  - Будете ли будить ребенка, заснувшего на вашем занятии?
  - Часто ли вы будете опаздывать на работу?
  - \_ Будите писать шпаргалки для уроков?
  - \_ А как насчет сончасы на педсовете?

### Ответы

- Может быть. Я над этим еще подумаю.
  - Да! Я об этом давно мечтаю.
  - Возможно. Это будет зависеть от моего настроения.
  - А почему бы и нет? Кому-то можно, а мне нельзя!
  - \_ Посоветуюсь с директором!
  - \_ Да, но сначала подкреплюсь в столовой

**Ведущий.** Итак, в Царстве Разумного Учительства, сокращенно ЦРУ, появились новые царствующие особы, и сегодня состоится их коронация и регистрация. Сегодня, вы вступаете в ЦРУ. Каждый, вступающий в ЦРУ, обязан:

I Вооружиться планами и конспектами, Косами, Умк, списками и другими бумагами для доказательства своего профессионализма.

II Помнить, что издавна говорили на Руси: «Талант должен быть голодным». Поэтому махнуть рукой на все и питаться исключительно духовной пищей.

III Поражать себя и других собственной выдумкой, фантазией, талантом, энтузиазмом, а также скромностью и вежливостью.

А теперь прошу произнести клятву

Клятва педагога

Я, вступая в ряды педагогов горно-строительного техникума, торжественно клянусь:

1. Вставать на работу по звонку будильника; если кто-то держит в постели, отцепить эти жадные руки и вставать, вставать, вставать.

Клянусь!

2. Плохое настроение оставлять за дверью КГСТ и каждое утро надевать маску счастливого, делового, богатого, обаятельного и привлекательного педагога.

3. Готовиться к занятиям вовремя и профессионально, если методист открывает дверь в аудиторию, приятно улыбнись, и недописанный план, конспект незаметно спрячь куда нибудь.

4. Торжественно обещаю еженедельно писать планы, как любовный роман, который стал бестселлером года.

6. Говорить родителям своих подопечных, что их дети самые умные, воспитанные, лучшие на свете, послушные, несмотря на то, что после работы пьете валериану и другие успокоительные средства.

8. Быть активным работником нашего коллектива, принимать участие в конкурсах городского, областного, республиканского и галактического значения.

9. Быть примером для подражания студентов и коллег.

10. учить только опираясь на государственную программу – шаг вправо, шаг влево считается попыткой к бегству.

11. Соблюдать олимпийский девиз "Быстрее, выше, сильнее". Это значит: быстрее ветра на переменах не бегать, выше администрации не прыгать, и сумки с тетрадями более 10 килограммов не носить.

Клянусь

Для вручения дипломов и медалей приглашаются \_\_\_\_\_

Кто на себя глядит,

Свой видит лик,

Кто видит лик свой —

Цену себе знает.

Кто знает цену —  
Строг к себе бывает.  
Кто строг к себе,  
Тот истинно велик!

Ведущий: Мы приветствуем сегодня  
Молодых своих друзей —  
Тех, кто полон сил и знаний,  
Свежих мыслей и идей.  
Все вы лучшую избрали  
Среди множества дорог,  
Если вскоре вас на этот  
Привела она порог.  
Свои первые занятия  
Вы успешно провели —  
И чему-то научили,  
И студентов увлекли.  
Вы теперь достойны чести  
Называться «педагог».  
Вот и первый ощутимый  
Всем стараниям итог.  
Заработанный за месяц  
Хлеб ваш первый, трудовой!

(предлагается нарезанный кусочками хлеб)

Получите, распишитесь! (заполняется ведомость)

Свою первую «получку»  
Вы попробуйте на вкус.  
Первый хлеб куда вкуснее,  
Чем бананы и арбуз!

Вот у нас и пополнение.  
В нашем деле непростом

Мы желаем вам терпенья,  
 Бесконечного притом.  
 Станьте другом вы студентам  
 И сумеете все успеть:  
 Научить, внушить, заставить  
 И притом не надоесть.  
 Да еще бы вам зарплату,  
 Чтоб хватало на еду.  
 А излишки — на поездки:  
 К морю, к пальмам, к какаду...  
 Чтоб фортуна улыбалась,  
 Чтоб хоть чудом, но везло,  
 Чтоб от бед оберегали Наших стен тепло, уют.

Ведомость  
 на получение первого  
 заработанного хлеба трудового  
 педагогами Коркинского горно-строительного техникума  
 за сентябрь месяц 20\_\_ года

№ п/п	Ф.И. О	Количество граммов	Роспись педагога
1		10	
2		10	
3		10	
4		10	
5		10	
6		10	

Общая сумма \_\_\_\_\_ 60 гр.

Ответственный за составление ведомости: \_\_\_\_\_

Вам предстоит пройти 3 испытания прежде, чем мы отправим вас в далекое плавание, где вам предстоит проработать по меньшей мере 25 световых лет.

Первое испытание это ваша зрительная память «Угадайте глаза своих коллег» (на презентации приготовлены фотографии только глаз администрации, преподавателей, сотрудников). (демонстрация презентации)

Второе испытание связано с финансовым вопросом. (всем участникам дается по банке, заполненной деньгами. Посчитать общую сумму вложений в «Банк»)

Третье испытание музыкальное Танец сидя на стуле, причем на стуле предварительно положена салфетка.)

Мы вам по секрету прочтём высказывания не наших молодых преподавателей.

«Чертеж надо делать крупным, аккуратным карандашом!»

«Не надо делать удивленных движений руками.»

«Мозги шевелятся молча.»

«Первый пойдет по-большому, второй - по-маленькому...»

(кругу )

«Один сядет за Лену, другой - за последнюю парту.»

«Ты галдишь номер один.» , или ты выходишь из класса

«Включите, пожалуйста, минуту молчания!»

«Подошва - лицо ученика.»

«Клетку уже пора знать в лицо.»

«Здесь же ясно написано русским по белому.»

«Сейчас в корпусах идет борьба с обувью.»

«Если одному непонятно, то и другому тоже должно быть ясно.»

«Глаза и уши сюда!» [ входя в аудиторию]

«Сейчас я Вам поставлю двойку, и никто мне не поможет!»

«У тебя что, языка нет постучаться?»

«Одним глазом смотрим в тетрадь, другой рукой пишем.»

«Вам только дай повод во что-нибудь вляпаться, как вы начинает получать от этого удовольствие.2

«Я не мужчина, я - учитель!»

«Вы должны как можно чаще нюхать свежий воздух.»

«Контрольную приходите переписывать на любой паре, желательна на перемене.»

«Ты мне глазки-то не закатывай, они тебе, кстати, не идут.»

«У вас прическа не соответствует действительности!»

«Выровнять стулья в затылок друг другу!»

«Как в курятнике: и каркают, и каркают, и каркают.»

«Построиться в верхнем правом углу зала.»

«Вы что, вчера первый раз родились по этому предмету, что ли»

«Посмотрите на формулу, которую я стер.»

«Вам придется выплачивать ему компенсацию всю его жизнь...  
- около двух лет.»

*Заключение (Исполняется поурри)*

1. На мотив песни «Темная ночь».

Темная ночь...Только ветер гудит в проводах,

Только я все сижу, и сижу,

И конспект сочиняю.

Книги везде: на полу, на шкафу, на столе.

Над конспектом сижу целый час

И слезу утираю.

2. «Ночь коротка».

Ночь коротка. Спят облака.

Надо кипу тетрадей проверить От пола до потолка.

А завтра опять рано вставать. До каникул еще очень долго,

А учителю хочется спать.

3. «Погоня».

Усталость забыта, и сон позади,

И снова мы в горном,

И снова с детьми,

И нет нам покоя

Ни ночью, ни днем:

Работа - работа - студенты- забота,

Остальное потом.

**Ведущий:**

Этот праздник вам на память.

В жизни будет свет и тень,

Но подольше постарайтесь

Этот важный помнить день.

**Ведущий.** Подарок на память (Кубик с цифрами (игральный, но без шестерки).

Ах, оценки! Как бывало:

Тройку — много, двойку — мало.

Что поставить? Ум не мучай,

Пусть решает дело случай.

**Ведущий:**

Вам, коллеги, поздравления,

Вам признание и почет.

Будьте с нами, будьте с горным

Не один учебный год!



**ПЛАН РАБОТЫ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ  
«ШКОЛЫ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА»  
НА 2016-2017 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Ответственные	Прогнозируемый результат
1	1.1 Направления работы ШНП. 1.2 Должностные обязанности преподавателя. 1.3 Правила ведения и заполнения журнала учебных занятий 1.4 Обязательный перечень учебно-программной и методической документации педагога (индивидуальный план методической работы, программы УД и ПМ, учебной и производственной практики, КТП, журнал взаимопосещений) 1.5. Самообразование как источник индивидуального роста педагога. Методические рекомендации по определению тем самообразования	Производственное совещание, Консультация	Сентябрь	Администрация	Выполнять обязанности педагога, правильно заполнять журнал учебных занятий. Иметь перечень обязательной документации педагога и выполнять требования по её оформлению. Самообразование как источник индивидуального роста педагога. Выбор тем самообразования слушателями ШНП.
2	2.1 Требования к формированию учебно-методического комплекса по специальностям и профессиям в рамках ФГОС СПО: разработка и корректировка программ и профессиональных модулей, КТП; принципы разработки контрольно-оценочных средств (КОС и КИМ); оценка сформированности ОК и ПК	Консультация	Октябрь	Замдиректора по УМР, методисты	Знать практические требования и содержание программы; уметь отбирать учебный материал; грамотно вести документацию

3	3.1 Методические требования к традиционному уроку. Требования по составлению конспекта занятия. Оформление плана-конспекта урока. 3.2 Методические требования к тематическому классному часу.	Консультация, практикум	Ноябрь	Замдиректора по УМР, методисты	Грамотное, логичное, последовательное составление плана занятия: цели, задачи. Соответствие методов обучения формам организации занятий Уметь составлять планы-конспекты учебных занятий и классных часов
4	4.1 Формы контроля качества знаний обучающихся. Методы проверки и оценки знаний, умений и навыков студентов. 4.2 Методы изучения личности студента и коллектива группы. Система воспитательной работы на занятиях и вне их.	Семинар-практикум	Декабрь	Администрация, педагог-психолог	Уметь объективно оценивать студентов в соответствии с нормами оценивания Уметь видеть сильные и слабые стороны урока, корректировать слабые стороны урока и улучшать их. Уметь работать с коллективом группы студентов, взаимодействовать с родителями и другими службами
5	5.1 Методические требования по проведению открытого урока. Самоанализ проведенного занятия.	Открытый урок, консультации	Январь	Замдиректора по УМР, методисты	Знать традиционные и нетрадиционные типы уроков, уметь самопрезентовать урок и провести самоанализ

6	6.1 Формы и методы планирования и организации самостоятельной (внеурочной) работы студентов по дисциплине. 6.2 Методические рекомендации по составлению методических указаний по выполнению самостоятельной (внеурочной) работы студентов по дисциплине.	Семинар-практикум	Февраль	Замдиректор по УМР, методисты	Умеют составить методические указания для студентов
7	7.1 Формы и методы планирования и организации практической работы студентов по дисциплине и модулю. 7.2 Методические рекомендации по составлению методических указаний по выполнению практических и (или) лабораторных работ студентами	Семинар-практикум	Март	Замдиректор по УМР, методисты	Умеют составить методические указания для студентов
8	8.1 Учебно-исследовательская деятельность студентов как модель педагогической технологии. 8.2 Методические рекомендации по организации научно-исследовательской работы студентов, оформление работ, подготовка к выступлениям и защите проектов (дипломов)	Факультативное занятие	Апрель	Замдиректор по УМР, УР	Развитие творческой инициативы молодых преподавателей
9	Конкурс «Молодой педагог года»	Конкурс	Май	Замдиректор по УМР, методисты, педагог-организатор	Повышение интереса к своей специальности, становление и поддержка молодого педагога в его профессиональной деятельности



4	Посещение занятий молодых преподавателей с анализом учебной документации	Консультация	Соответственно графика	Замдиректора по УМР, методисты	Повышение уровня знаний в области методики преподавания
5	Анкетирование о работе ШНП		Май	Замдиректора по УМР, методисты	Оценка эффективности и результативности работы с молодыми специалистами

Приложение 6

**Список начинающих педагогов ГБПОУ «КГСТ»  
на 2015-16 учебный год**

№ п/п	Ф.И.О. начинающего преподавателя	Дата приёма на работу начинающего преподавателя	Ф. И. О. наставника	Образование, законченное учреждение	Телефон	Электронная почта
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						

**Диагностика преподавателя/мастера производственного обучения  
Школы начинающего педагога (ШНП)**

\_\_\_\_\_ (Ф. И. О. слушателя ШНП)

Дата \_\_\_\_\_

Здравствуйте! Заполните следующую таблицу по принципу «умею/не умею», «владею/не владею» и т.п. в соответствующих колонках.

**Благодарю за сотрудничество!**

Критерий	Владею, умею, понимаю, высокая, способен (на)	Не владею, не умею, не понимаю, низкая, не способен (на)
1. Понимание состояний студента и умение мотивировать его.		
2. Скорость педагогической реакции и способность к экспромту.		
3. Положительная заряженность, остроумие, юмор.		
4. Умение находить контакт с обучающимися, коллегами, родителями.		
5. Умение перед входом в учреждение сбрасывать с себя груз проблем.		
6. Толерантность – приобретенная и развитая в себе способность душевного доброго отношения ко всему на планете, умение прощать, видеть и поддерживать в человеке прекрасное.		
7. Эмпатия – способность к сопереживанию, сочувствию, готовность души помочь человеку, поддержать его.		
8. Увлеченность всяким делом, за которое взялся.		
9. Умение хранить тайны обучающихся.		

10. Умение жить интересами студентов.		
11. Инициативность, энергичность.		
12. Авторитет среди студентов и родителей.		
13. Наличие интересов, привлекательных для ребят.		
14. Умение и желание сочинять, придумывать, доводить до конца.		
15. Умение терпеливо двигаться к намеченной цели.		
16. Умение инициировать, организовывать и помогать студенческим самостоятельным организациям.		
17. Умение вовремя приходить на помощь.		
18. Способность к поиску, творчеству.		
19. Способность и желание идти по пути самообразования, саморазвития.		
20. Эмоциональная раскрепощенность, широкая палитра позитивного чувственного восприятия мира. Умение заразить окружающих своей энергией.		
21. Устойчивая этическая позиция, нравственный закон в душе.		
22. Внешняя привлекательность, умение образно, красиво, выразительно и четко выражать свои мысли.		
23. Способность к самоиронии.		
24. Рефлексивная способность.		
25. Постоянная забота о своем здоровье и здоровье обучающихся.		
26. Умение доводить начатое до конца.		
27. Ежедневная постоянная глубокая психолого-педагогическая, предметная, методическая подготовка к занятиям.		
28. Умение признавать свои ошибки.		
29. Способность к индивидуальной продуктивной работе с обучающимися.		

## **ПОЛОЖЕНИЕ о Школе педагогического мастерства ГБПОУ «КГСТ»**

### **1. Общие положения**

1.1. Школа педагогического мастерства (далее - ШПМ) является организационной формой методической работы с педагогическими работниками техникума.

1.2. В своей деятельности ШПМ руководствуется Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Уставом ГБПОУ «Коркинский горно-строительный техникум», локальными нормативными актами техникума, настоящим Положением.

### **2. Цели и задачи**

2.1. Целью деятельности ШПМ является научно-методическое сопровождение повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников техникума.

2.2. Задачи ШПМ:

– обеспечение преемственности в учебной, воспитательной и методической работе педагогических работников со стажерами и начинающими педагогами;

– оказание педагогической и научно-методической помощи педагогам техникума;

– совершенствование профессиональных навыков педагогических работников техникума, обеспечение благоприятных условий (методических, информационных, психологических) для эффективной адаптации вновь принятых педагогов в образовательный процесс.

### **3. Организация работы ШПМ**

3.1. Работа ШПМ осуществляется по плану, который составляется на учебный год и является неотъемлемой частью годового плана учебно-методической работы техникума.

3.2. Содержание работы ШПМ включает:

- выявление ведущих потребностей педагогов по внедрению современных методик и технологий;

- организация и проведение теоретических и практико-



ориентированных форм работы;

- обсуждение методики проведения учебных занятий, проведение открытых занятий;
- анализ открытых мероприятий, продуктов деятельности участников ШПМ;
- разработка методических материалов и рекомендаций по внедрению современных методик и технологий;
- обобщение опыта работы.

3.3. Непосредственная организация работы ШПМ осуществляется методистом.

3.4. По итогам учебного года методист представляет отчет о работе ШПМ за текущий учебный год заместителю директора по учебно-методической работе.

3.5. Формы работы ШПМ могут быть как коллективные (семинар, мастер-класс, лекция, практикум, круглый стол, дискуссия, мозговой штурм и др.), так и индивидуальные (подготовка докладов, статей и др.).

3.6. Занятия ШПМ проводятся не реже одного раза в два месяца.

3.7. Методы работы ШПМ:

- эвристическая беседа, проблемная лекция, практическая работа, семинар, презентация, открытые уроки, анкетирование.

3.8. Формы работы ШПМ:

Теоретические:

- круглые столы, совещания семинары по учебно-методическим вопросам, работа творческих групп, консультативно-информационное изучение документов по вопросам образования, законодательства и т.п., в ходе которых педагоги получают необходимый объем информации по вопросам методики обучения в области информатики, информационных технологий, а также по вопросам педагогики, и воспитания учащихся и т.п.

Практические:

- тренинги, деловые игры, аукционы педагогических технологий, открытые уроки и внеклассные мероприятия по предмету, «круглые столы», мастер-классы, в ходе которых демонстрируются лучшие

примеры использования в учебном процессе новых методик и технологий обучения, происходит обмен опытом преподавателями.

Индивидуальные:

- Индивидуальные консультации, собеседование с педагогами и др.
- Открытые уроки.
- Лекции, доклады, сообщения и дискуссии по методике обучения и воспитания, вопросам общей педагогики и психологии.
- Изучение и реализация в учебно-воспитательном процессе требований руководящих документов, передового педагогического опыта.
- Проведение методических недель.
- Взаимопосещение уроков.

#### **4. Обязанности и права участников ШПМ**

4.1 Участник ШПМ имеет право:

- принимать активное участие в планировании работы ШПМ, вносить предложения и идеи по организации деятельности ШПМ;
- посещать учебные и внеучебные мероприятия опытных преподавателей с целью обмена опытом;
- проводить открытые учебные и внеучебные мероприятия для педагогов, начинающих свою деятельность в техникуме.

4.2. Участник ШПМ обязан:

- участвовать в заседаниях ШПМ, практических и других мероприятиях, проводимых по плану ШПМ;
- соблюдать регламент занятий ШПМ.

4.3. Преподаватели, имеющие первую и высшую категории, обязаны участвовать в организации, подготовке и проведении занятий школы педагогического мастерства, так как это одна из форм работы педагогов по обмену педагогическим опытом.

4.4. Посещение занятий школы педагогического мастерства является обязательным для всех преподавателей и административных работников, имеющих педагогическую нагрузку.

#### **5. Делопроизводство ШПМ**

5.1. План работы ШПМ (Приложение № 1).

5.2. Лист регистрации.

## План работы Школы педагогического мастерства

№п.п.	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственный за подготовку
1	Инструкционно-методическое совещание с председателями ПЦК.	Сентябрь	Заместитель директора по УМР
2	Семинар для педагогов «Разработка программно-методического обеспечения учебных дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО»	Октябрь	Методическая служба
3	Семинар для педагогов «Методика проведения открытых уроков, мастер-классов и внеклассных мероприятий. Самоанализ проведённого мероприятия»	Ноябрь	Методическая служба
4	Семинар для педагогов «Научно-исследовательская деятельность педагогов»	Декабрь	Методическая служба
5	Семинар для педагогов «Методика разработки и применения контрольно-измерительных и контрольно-оценочных средств, интерпретация результатов контроля и оценивания» умений и навыков студентов»	Февраль	Методическая служба
6	Семинар для педагогов «Совершенствование организации, проведения и методического обеспечения олимпиад, конкурсов профмастерства по специальностям и профессиям»	Апрель	Методическая служба
7	Индивидуальные консультации педагогов	В течение года	Методическая служба
8	Планирование работы ШПМ на 2018-2019 учебный год	Июнь	Методическая служба

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Кошкарлова Л.С., преподаватель  
кафедры гуманитарных дисциплин, к.п.н.  
ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж №1»*

**Аннотация.** Рассматривается проблема организации процесса наставничества в педагогическом коллективе средней профессиональной образовательной организации. Выделены и охарактеризованы специфические особенности деятельности педагогов – единомышленников в процессе передачи профессионального мастерства в подготовке будущих учителей начальных классов, учителей музыки, учителей физкультуры.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, молодой учитель, педагогический опыт, профессиональный уровень, профессиональное мастерство.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методической литературы, информационных источников, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений. По статистике, период становления учителя длителен, – 10-15 лет, – институт наставничества позволяет сократить это время.

Наставник, по С.И. Ожегову, – учитель, руководитель, воспитатель [4]. Педагогический словарь дает следующее определение понятия «наставничество»: «одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога–

мастера» [2]. В определениях многих авторитетных источников [1; 3; 5; 6] и обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие».

Преподаватели, которых сегодня в педагогическом колледже №1 г. Челябинска, можно отнести к плеяде наставников, считают наставничество «наивысшей степенью учительства» (Э.И. Корнишина), «диалогом профессиональных культур, в котором старший должен быть терпеливым и внимательным к младшему» (Н.С. Зубарева), «школой наивысшего доверия» (О.В. Гарбуз), «эффективным способом самореализации, повышения своей квалификации, выходом на более высокий профессиональный уровень» (В.А. Мелихов). И на этом основании следует отметить, что наставничество — «особый тип отношений, в которых большую роль играет доверие, честность, профессионализм, надежность, умение выстраивать гармоничные взаимоотношения по принципу сотрудничества» [6].

«Неформальный подход в обучении педагогической молодежи дает хорошие результаты: ответственное отношение к работе, самоконтроль и самоанализ, — отмечает Н.С. Зубарева, — Не нужно бояться, что они не справятся или не смогут — пусть присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями — только в активной деятельности рождается профессионал». В работе с молодыми педагогами на школьном отделении Н.С. Зубарева использует разные формы взаимодействия, но на первом месте — планирование и организация работы по учебному предмету, что осуществляется через взаимопосещение и анализ уроков. Именно урок высвечивает профессиональный уровень педагога: знание предмета, особенности деловой коммуникации, личностные качества,

умение организовывать деятельность, умение аргументировать. Разумеется, анализируя уроки молодого специалиста, педагог – мастер объективна, указывая на ошибки. Но особенно важный акцент каждого анализа делается на собственные педагогические находки молодого учителя. Просмотр и анализ урока – это для наставника диагностика затруднений и выбор форм оказания методической помощи: рекомендации, анализ учебников, подбор методических пособий, моделирование педагогических ситуаций и др.

Много трудностей встречают молодые специалисты в работе с документацией: программы, КУПы, журнал, технологическая карта урока и т.п. Требования к ведению этих документов изменчивы и их довольно много. С опытом этот навык приходит, а на первых порах просто наставник делится с молодыми тем, что уже наработано и выверено, экономя их время и силы. Как показывает опыт, уже через полгода работа с документацией становится понятной.

Работа молодого специалиста в педагогическом колледже имеет разные направления, например, руководство студенческими рефератами, курсовыми и дипломными работами. Отсутствие цельной методической картины изучаемых профильных предметов создает трудности в ведении студенческих исследований. Развитие профессиональных навыков в данной сфере предполагает знакомство молодого педагога с исследовательскими алгоритмами и общим планом работы. Выбор и формулировка тем будущих студенческих исследований чаще всего происходит в ходе консультации с наставником. На завершающем этапе, когда текст работы создан, бывает очень полезным совместный просмотр работы для поиска погрешностей, на которые укажет наставник. Таким образом,

наставничество становится одной из форм непрерывного профессионального образования, будучи особой формой методической работы.

Наставничество на музыкальном отделении имеет свои специфические особенности, и этим продиктованы взаимоотношения коллег, – тех, кто делится своим бесценным опытом и тех, кто с благодарностью принимает секреты педагогического мастерства, – возникает иной психологический климат. Это настоящий живой процесс передачи опыта, процесс творчества, а не соперничества, это взаимоотношения, ничего не требующие взамен. «Это только удовлетворение от того, что осуществляется педагогическая поддержка, когда ты уже вышел на оптимальный результат и делишься опытом пройденных дорог, показываешь пути, по которым идти легче, прямее, и которые осваиваются с годами, – размышляет Э.И. Корнишина.– В музыкальной отрасли мало методических материалов, связанных с профессией дирижеров и хорового дирижирования, и потому очень ценны наработки учебного, методически целесообразного материала, особенно те, что необходимы будут в подборе музыкального материала для конкретного студента, построения индивидуальной с ним работы». Такими, уже апробированными материалами и секретами своего мастерства делятся с молодыми коллегами, преподавателями хорового класса и дирижирования, концертмейстерами опытные педагоги для организации групповой и индивидуальной работы со студентами на занятиях и осуществления творческой работы музыкального отделения и колледжа в целом.

Самую большую радость мастера испытывают, когда после того, что они были рядом, были советчиками, «суфлерами в педагогическом

театре», предоставляется возможность обсудить на высоком профессиональном уровне и осознать степень практического применения открытых когда-то творческих, методических находок, подаренных начинающим преподавателям, а иногда и мастерам, пришедшим из другого направления музыкальной деятельности. Они получают истинное удовлетворение от того, что опыт реализуется, потому что в колледже готовятся на музыкальном отделении специалисты не массовой профессии, и здесь важен вклад, истинно профессиональный, всех участников образовательного процесса.

Особый почерк наставничества на отделении подготовки учителей иностранного языка в начальных классах. Продиктован он, как отмечает О.В. Гарбуз, тем, что преподавателями становятся выпускники этого же отделения колледжа, они учатся в вузе, опыта работы не имеют. Но здесь наставникам, методистам не надо начинать с нуля, здесь надо оказывать методическую помощь в полном объеме: консультации, посещение и анализ уроков, выступления на заседании кафедры, организация практики в лучших гимназиях города с углубленным изучением иностранного языка – №№ 23, 26, 82, 93, подготовка в соавторстве больших традиционных мероприятий: фестивалей, конкурсов, праздников, проводимых на иностранных языках. И главное – доверять во всем, особенно, что касается предметного содержания, быть образцом для подражания, владения методикой преподавания в начальной школе, в колледже. И здесь наставник сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.



Сегодня на отделении наставничество – это еще и новая форма методической поддержки молодого учителя путем совместного создания наставником и молодым педагогом коллекции электронных образовательных ресурсов по предмету, причем прошедших апробацию в практической деятельности. Это облегчает профессиональное «приращение» учителя, это экономит время учителя, предоставляет ему возможность выбора сценария урока, способствует профессиональному росту молодого педагога.

Молодые педагоги начинают трудовую жизнь в эпоху обновления. Они молоды, обладают знаниями, но у них пока еще мало опыта и профессионального мастерства. Учеба для них продолжается, а реализация программы наставничества формирует новое педагогическое сообщество, которому под силу будет решение методических задач в области углубленного изучения иностранного языка в овладении студентами колледжа по специальности «учитель начальных классов, учитель иностранного языка», по специальности «Туризм», и в решении важных вопросов современного образования.

На отделении подготовки учителей физической культуры наставник и молодой учитель работают вместе, каждый из них ценит перспективы другого как источник профессионального развития. «Наставник вносит вклад в виде знаний, основывающихся на многолетнем опыте, а начинающий преподаватель вносит в этот процесс знания, основанные на последних достижениях науки как результат написания курсовой работы, выпускной квалификационной работы, или опыт работы в другой сфере деятельности, – убежден В.А. Мелихов. – В процессе такого наставничества и наставник, и молодой учитель глубже понимают преподавание и межличностные отношения». На отделении,

в процессе организации методической работы опытные педагоги проводят демонстрационные уроки, осуществляют обратную связь и постоянную поддержку, начинающие преподаватели имеют возможность получить квалифицированную консультацию, высказать свои сомнения, предложения, выступить на заседании кафедры и поделиться своими находками в методике преподавания, разработанными вопросами, например, о здоровьесберегающих технологиях для студентов, проблемах формирования профессионального менталитета и других важных проблемах становления будущих педагогов физической культуры, и даже выступить экспертами на престижных чемпионатах «Молодой профессионал» World Skills Russia.

Анализируя рассмотренные выше подходы к понятию «наставничество» и осуществлению этой формы профессиональной адаптации молодых педагогов в Челябинском педагогическом колледже №1, отметим, что для повышения профессиональной компетентности педагога значимым является применение наставничества и как персональной поддержки, и как совместного творческого процесса, и как совместного достижения профессиональных высот. При этом важным условием выступает психологическая совместимость наставника и стажера. Все наставники колледжа в этом сотрудничестве психологически настроены на работу со своими молодыми коллегами и обладают навыками поиска педагогических находок, консультирования и оценивания, открыты и готовы к диалогу, понимают потребности и образ мыслей молодых учителей, обладают терпением и спокойствием, являются примером для молодого учителя в отношениях с обучающимися, с учительским сообществом и с родителями.

Организуя наставничество как форму адаптации молодого специалиста, в планах работы администрации проведение ориентационных сессий для наставников и молодых учителей, встреч с возможностью обсуждения общих проблем развития института наставничества.

### **Список литературы:**

1. Дворядкина Д.А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе: Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум» 15 февраля – 31 марта 2012 года / Д.А. Дворядкина. – Ростов на/Д, 2012. – 35 с.

2. Загвязинский В.И., Закирова А.Ф. Педагогический словарь. – М., 2008

3. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор шк. – 2009. – №2. – 84с.

4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: ИТИ «Технология», 2006

5. Подготовка высококвалифицированных педагогов: международный опыт. Институт международных организаций и международного сотрудничества (ИМОМС) 24 августа 2011 г. // [Электронный ресурс]: <http://iori.hse.ru>

6. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога. // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 18-22.

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ПОО: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

*Кудрявцева Т.А., преподаватель,  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»,  
Зайцева С.Е., преподаватель,  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»,  
Неверовская И.Н., мастер производственного обучения,  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»,  
Соколова М.Г., заместитель директора  
по учебно-методической работе,  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»*

**Аннотация:** В статье раскрыты основные проблемы организации наставничества в ПОО, предложены пути решения указанных недочетов на примере Чебаркульского профессионального техникума.

**Ключевые слова:** наставничество; проблемы; пути решения.

Наставничество - один из ключевых элементов любой ПОО. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Будучи гибким, практическим и экономически эффективным методом, наставничество может одинаково успешно «работать» в компаниях любого масштаба, любой отрасли и находящихся на любой стадии организационного развития.

Грамотно выстроенная и правильно функционирующая система наставничества позволяет администрации ПОО добиться следующих эффектов:

- 1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;

2) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса;

3) уменьшение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков;

4) предоставление опытным педагогическим работникам возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях;

5) укрепление профессионального сотрудничества.

Вместе с тем при разработке и организации института наставничества реализации наставничества в ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум» в мы выявили следующие проблемы, а именно:

– отсутствие правильного позиционирования наставничества в организации, и, как следствие, непонимание сотрудниками ее задач,

– нежелание наставников менять сложившийся и без того интенсивный и загруженный график работы из-за необходимости работать с подопечными;

– скрытая боязнь конкуренции со стороны коллег – опытных педагогических работников;

– риск профессионального выгорания наставников, как наиболее опытной и востребованной части педагогических работников техникума;

– дефицит сотрудников, которые могут и хотят выполнять функции наставников;

– самоустранение от работы с наставляемым сотрудником, и, как следствие, потеря контроля за данным процессом;

- вероятность того, что обученный и эффективный наставник может перерасти своего работодателя (при отсутствии возможности карьерного роста) и покинуть ПОО;

- большой разрыв в возрасте, который может в отдельных случаях являться определённой преградой в организации наставничества;

- превращение наставничества из эффективной кадровой технологии в формальность, когда нет заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда на поприще наставника;

- отсутствие обратной связи между наставником и подопечным;

- избыточное переключение на наставническую деятельность в ущерб основным обязанностям;

- отсутствие у наставников необходимой профессиональной подготовки (опыт педагогической работы не менее 10 лет);

- некорректность или отсутствие критериев анализа результатов проводимой работы;

- нерегулярность или полное отсутствие контроля;

- недостаточное материальное и моральное поощрение наставников и т.п.

Для преодоления трудностей, описанных выше, в техникуме разработана системы наставничества, которая включает следующие мероприятия и принципы:

1. Разработка локальных актов по организации наставничества;
2. Определение целей наставничества и критериев его успешности;
3. Подбор кандидатур наставников. Лучше использовать добровольцев, а также людей, максимально соответствующих критериям хорошего наставника, подкрепляя их корректной мотивацией;

4. Руководство правилом: успех подчиненного – прямая выгода наставника, и наоборот

Избежать указанных ошибок поможет сознательный и грамотный подход руководства к системе организации наставничества, которая часто является показателем успешности развития ПОО в целом. Надеемся, что предложенные нами меры помогут ПОО в организации этой работы.

### **Список литературы:**

1. Гоготова Ж.В. Плюсы и минусы наставничества [Электронный ресурс]/Ж.В. Гоготова/ Режим доступа:

<https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2013/08/21/plyusy-i-minusy-nastavnichestva>

2. Организация системы наставничества в компании [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://assistentus.ru/vedenie-biznesa/sistema-nastavnichestva-na-predpriyatii/>

**СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО  
ОБУЧАЮЩИХСЯ ИЗ ЧИСЛА ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ,  
ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ  
ГБПОУ «ЧЕБАРКУЛЬСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ  
ТЕХНИКУМ»**

*Левкина Р.С., заместитель директора  
по учебно-воспитательной работе  
Чебаркульский профессиональный техникум  
Гуськова Н.А., социальный педагог,  
Чебаркульский профессиональный техникум,  
Золотина И.Е., воспитатель общежития  
Чебаркульский профессиональный техникум*

**Ключевые слова:** дети-сироты; дети, оставшиеся без попечения родителей; социально-педагогическое сопровождение; взаимодействие субъектов социально - педагогического сопровождения; социализация, наставничество.

Социальный портрет обучающихся ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум» разнообразен. Особую категорию составляют обучающиеся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В основном это выпускники Травниковского детского дома Чебаркульского муниципального района и Комплексного центра оказания помощи семье и детям г. Чебаркуля.

Воспитатели детского дома стараются сформировать у сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, навыки самообслуживания, поэтому ребята умеют готовить несложные блюда, ухаживать за своей одеждой, умеют проявлять заботу о младших, соблюдать единый режим дня, установленный для всех воспитанников. Но вхождение выпускников таких учреждений по окончании 9 классов общеобразовательной школы в



самостоятельную жизнь сопряжено с большими сложностями и не всегда проходит успешно.

Наблюдение за такими детьми в Чебаркульском профессиональном техникуме показывает, что выпускник учреждения для детей - сирот, вступая во взрослую жизнь, сталкивается с рядом проблем: это решение жилищных вопросов, организация быта, досуга, умение распоряжаться деньгами, взаимодействие с широким социумом и другие. Молодые люди оказываются неготовыми к жизни, и у них начинаются проблемы, которые в совокупности приводят к утрате желания получать профессию, стремления построить здоровые семейные отношения.

В связи с этим в техникуме организовано социально-педагогическое сопровождение, которое призвано оказывать помощь таким подросткам в адаптации в новой социальной среде, в выстраивании конструктивной стратегии самостоятельной жизни, создании новых крепких социальных контактов, как с близким окружением, так и с государственными структурами.

Помощники и опора таких детей – наставники; наставники – это те взрослые, которые с ними взаимодействуют в профессиональной образовательной организации. В свою очередь, успех решения указанных проблем зависит от того, как взаимодействуют с обучающимися педагоги, воспитатели общежития, кураторы учебных групп, мастера производственного обучения, социальный педагог, администрация и все сотрудники техникума, сопровождающие ребенка в этот период. И очень важно, чтобы в этот период рядом с ребенком находились именно грамотные специалисты правового поля, люди с активной жизненной позицией, творческие вдохновители, умеющие убеждать, поддержать, дать дельный жизненный совет.

Социально-педагогическое наставничество в Чебаркульском техникуме осуществлялось по четырём направлениям:

- социально – информационная помощь;
- социально – правовая защита обучающихся;
- социально – педагогическое сопровождение;
- развитие творческой активности обучающихся.

Целью *социально – информационной помощи* является своевременное информирование детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей по вопросам социальной заботы, помощи и поддержки.

Содержание работы по обеспечению детей информацией по вопросам социальной заботы, помощи и поддержки определяется технологией информирования индивидуального характера, беседы с обучающимися из числа детей – сирот и наблюдения носят диагностический характер, позволяют выявить уровень социально-правовой информированности, ведётся работа, способствующая развитию общих компетенций: эмоционально-психологических, регулятивных, аналитических, коммуникативных через групповые консультации как с обучающимися вновь поступившими, так и с педагогами, мастерами, воспитателями. Содержание консультаций направлено на повышение социально-правовой информированности субъектов образовательного процесса и повышение компетентности обучающихся в рамках регулятивных компетенций.

В ходе *информационно-социальной помощи* осуществляется взаимосвязь с социальными инфраструктурами и заинтересованными учреждениями по защите прав и интересов ребенка, в частности, для детей организуются встречи со специалистами социальных учреждений города Чебаркуля - Управления соцзащиты населения (отдел опеки), психологами Комплексного центра помощи семье и детям.

Результатом деятельности по данному направлению является положительная динамика социально-правовой информированности обучающихся и возможность применения ими усвоенных знаний на практике, что дает возможность предполагать повышение уровня развития общих компетенций в рамках требований ФГОС, в частности, в организации социально – коммуникативных компетенций.

Целью *социально – правовой защиты* обучающихся является соблюдение прав детей – сирот, содействие в реализации правовых гарантий обучающихся выше указанных категорий, правовое воспитание детей по жилищным и гражданским вопросам.

Работа в данном направлении в техникуме строится в соответствии с моделью взаимодействия с социальными структурами, заинтересованными в защите прав детей – сирот, тех территорий, откуда прибыли обучающиеся из числа – сирот, которая способствует эффективному оказанию правовой помощи обучающимся. Результатом работы по данному направлению является оказание обучающимся из числа сирот информационной и правовой помощи и поддержки. Совместно с наставниками к реализации задач этого направления приглашаются сотрудники правовых структур. У ребят есть возможность на организованных встречах и в личных беседах получить ответы на свои вопросы сотрудников прокуратуры, ОВД, Центра занятости населения.

Благодаря всеобщей заботе о таких детях и со стороны городских властей очередей на получение жилья у студентов нет. Ежегодно, при достижении ими 18-летнего возраста, они обеспечиваются отдельной квартирой в новостройках. Молодые семьи из числа детей-сирот с детьми обеспечиваются местами в детский сад, что позволяет продолжить

дальнейшее получение образования молодыми мамами. Таким образом, в этом направлении права и интересы обучающихся техникума соблюдены.

Целью *социально – педагогического сопровождения* является создание условий социально-педагогического сопровождения всех целевых групп.

Реализация процесса социально-педагогического сопровождения направлена на профилактическую работу с обучающимися и осуществляется через взаимодействие с организациями для детей - сирот на основании соглашения, предусматривающего соблюдение прав и обязанностей сторон. Заключены двухсторонние соглашения со всеми организациями, из которых обучаются дети.

В результате взаимодействия определяются эффективные формы социально-педагогического сопровождения каждого вновь поступившего в образовательное учреждение подростка. В рамках данной работы разрабатываются и реализуются проекты, направленные на обеспечение адаптации при индивидуальном образовательном маршруте обучающихся из числа – сирот. На ранних этапах проводится профориентационная и профдиагностическая работа с воспитанниками детских домов, они знакомятся заранее с техникумом на экскурсиях, участвуют в студенческих праздничных концертах; студенты принимают участие в спортивных состязаниях, проводимых на базе учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Это способствует социально-психологической поддержке в сохранении родственных связей обучающихся техникума с младшими братьями и сестрами, воспитывающихся в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Каждому ребенку, имеющему временные трудности в обучении, назначается индивидуальный наставник из числа преподавателей, мастеров

производственного обучения или администратора (в зависимости от сложности ситуации), который организует индивидуальное сопровождение, помогает правильно выстроить взаимоотношения всех участников образовательного процесса до полного разрешения проблемы.

Деятельность по *развитию творческой активности* обучающихся направлена на создание условий для развития творческих способностей учащихся с целью их успешной социализации в информационном обществе.

Осуществляя работу над развитием творческой активности детей, можно заметить, что у них появился устойчивый интерес к творчеству, повысился уровень самостоятельности, изобретательской активности, мастерства учащихся, увеличилось количество обучающихся, участвующих в конкурсах различного уровня. Для этого в техникуме создаются условия широкого спектра реализации их творческих начинаний - это кружки научного общества: «Экология и природопользование», «Музейное дело», технического творчества: «Квант», «Рационализации и изобретательства», художественного творчества: «Досуг» и т.д. Также ребята охотно занимаются и в кружках учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Налажена работа с учреждениями культуры и спорта города Чебаркуля, которые предоставляют бесплатные билеты для посещения бассейна «Олимпия», ледового дворца «Уральская звезда», тренажерных залов, краеведческого музея, выставочного зала «Колорит», кинотеатра «Волна».

Анализ работы по организации социально – педагогического наставничества обучающихся из числа детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, позволяет сделать вывод о том, что в техникуме результативно решаются поставленные цели и задачи. Определены

направления работы, создана система межведомственного взаимодействия, процесс организации социально-педагогического сопровождения и поддержки детей сирот приведён в соответствие с требованиями ФГОС СПО.

## **ТРАДИЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАГНИТОГОРСКОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ**

*Лидовская Н.В., методист  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения Челябинской области  
«Политехнический колледж» (ГАПОУ ЧО ПК),  
г. Магнитогорск*

**Ключевые слова:** наставничество, молодой педагог, профессиональное становление, адаптация, педагогическое мастерство, уровень профессионализма.

В настоящее время системой образования уделяется большое внимание наставничеству, которое помогает адаптации молодых специалистов в их профессиональной деятельности. Наставничество в системе образования дает возможность начинающему педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить помощь по вопросам совершенствования теоретических и практических знаний, в повышении педагогического мастерства молодого специалиста.

Молодые педагоги, пришедшие работать в Политехнический колледж, с первого дня работы выполняют должностные обязанности и несут ответственность, что и преподаватели с многолетним стажем, а

студенты и коллеги по работе ожидают от них достаточно высокого уровня профессионализма. Система наставничества, существующая в колледже, во многом помогает оправдаться этим надеждам.

Реализация данного направления в колледже регламентировано Положением «О наставничестве», в котором определены цели, сформулированы задачи, прописаны организационные основы, обязанности и права наставника и молодого специалиста,

Основная цель, стоящая перед наставником, – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в колледже стабильного педагогического кадрового потенциала. Результатом деятельности наставника должны стать сформированные у молодого педагога на достаточно высоком уровне: методическая культура; умения планировать учебную деятельность, как собственную, так и студенческую, осуществлять контроль и оценку знаний студентов, использовать технические средства обучения, проектировать воспитательную работу с группой, организовывать индивидуальную работу и др.

Положением «О наставничестве» колледжа определено, что наставник должен быть из числа преподавателей той же дисциплины, что и у начинающего специалиста или родственных дисциплин, чтобы максимально предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Наставник должен обладать достаточным опытом и знаниями, быть коммуникабельным, заинтересованным в передаче собственного профессионального опыта подопечному, быть терпеливым и целеустремленным.

Назначается наставник в сентябре приказом директора колледжа по рекомендации руководителя предметной (цикловой) комиссии.

Руководитель предметной (цикловой) комиссии проводит инструктирование наставника и молодого педагога, проводит систематический контроль работы наставника, заслушивает его отчёты на заседаниях предметной (цикловой) комиссии и предоставляет их заместителю директора по научно-методической работе.

Работа наставника начинается с собеседования и анкетирования молодого педагога, на основании которых определяются трудности и проблемы в предстоящей деятельности молодого педагога; далее разрабатывается план работы молодого педагога с наставником, в котором определяются:

- формы работы: консультирование, инструктирование, открытые уроки и т.д.;

- виды деятельности: изучение опыта лучших педагогов колледжа; посещение занятий «Школы молодого преподавателя»; посещение «Мастер-классов» и открытых уроков; участие в подготовке и организации семинаров, конференций, мониторинг результатов работы молодого педагога;

- направления работы: изучение нормативной документации; разработка рабочих программ дисциплин и оценочных средств для текущего и промежуточного контроля; освоение применения технических средств обучения, дидактического, наглядного и других материалов; составление календарно-тематических и поурочных планов; разработка методических указаний и рекомендаций для студентов; работа с классными журналами, организация воспитательно-образовательного процесса; освоение методики организации работы с родителями.



В течение сентября молодому педагогу дается возможность адаптироваться в колледже, занятия его не посещаются. Наставник знакомит его с нормативными документами, касающимися учебно-воспитательного процесса, с должностной инструкцией и с графиком работы.

С сентября по декабрь работает «Школа молодого преподавателя», которая проводится методистами колледжа для педагогических работников, впервые пришедших на работу в «Политехнический колледж. На занятиях школы молодые педагоги знакомятся с:

- особенностями образовательного процесса колледжа;
- методическими основами планирования образовательной деятельности педагога: федеральными государственными образовательными стандартами, учебными планами, примерными ОПОП, рабочими программами дисциплин и модулей, календарно-тематическим и поурочным планированием;
- методическими требованиями к учебным занятиям;
- методами и средствами обучения;
- особенностями конструирования занятий в соответствии с требованиями ФГОС;
- организацией и контролем самостоятельной работы студентов.

На первом занятии школы каждый преподаватель получает пакет документов «Методические материалы в помощь молодому преподавателю», который включает в себя: словарь-справочник современного российского профессионального образования (ФИРО), характеристики и требования к уроку – основному виду учебных занятий, макет календарно-тематического плана, примерные технологические карты учебных занятий (теоретического,

практического и лабораторной работы), примерную форму для составления конспекта занятия, примерную форму анализа учебного занятия и др.

Согласно разработанному плану, молодой специалист посещает занятия опытных преподавателей, где знакомится со структурой и методикой ведения занятия.

На начальном этапе наставник помогает молодому педагогу планировать его занятия, рационально выбирать вид и тип занятия, его структуру, правильно определять задания, формулировать цели (учебную, воспитательную, развивающую), определять содержание каждого этапа занятия.

Начиная с октября месяца занятия, проводимые молодым преподавателем, посещаются методистами колледжа и наставником с целью оказания методической помощи. Каждое посещенное занятие анализируется с точки зрения дидактических и методических принципов, эффективности и уместности выбранных методов и приемов, даются рекомендации по устранению выявленных недостатков и ошибок. Молодой педагог должен не бояться этих посещений и понимать, что это поможет ему научиться анализировать свою деятельность, т.е. учит его работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии.

В декабре, согласно плану, подводятся первые итоги работы молодого педагога в колледже, анализируется проделанная работа, вносятся корректировки в намеченный план на второе полугодие.

В январе месяце службой научно-методического обеспечения колледжа проводится круглый стол, в котором принимают участие наставники, методисты, заместители директора, заведующие

отделениями, руководители ПЦК, где обсуждается степень адаптации молодых преподавателей в педагогическом коллективе.

Хочется отметить, что профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно и не так быстро, как порой нам хочется. Поэтому во втором полугодие сотрудничество молодого педагога и педагога-наставника продолжается.

Необходимо отметить, что с молодым педагогом в течение года также работают: руководитель предметной (цикловой) комиссии, заведующий отделением, т.е. в течение всего года молодой педагог со всех сторон окружен заботой и вниманием.

Руководитель ПЦК в течение года привлекает молодого педагога к участию в работе комиссии, оказывая ему при этом всю необходимую помощь. Молодые педагоги принимают участие в подготовке и проведении предметной недели, готовят выступления и доклады, принимают участие в подготовке студентов к различным конкурсам и олимпиадам и т.д.

Большое внимание уделяется вовлечению молодых педагогов в общественную деятельность колледжа. Им предоставлена возможность раскрыть свои таланты в спорте, в организации и проведении тематических праздников, КВН, флешмобах и в других мероприятиях.

На завершающем этапе для объективной оценки степени адаптации молодого педагога как профессионала администрацией колледжа посещаются занятия и внеклассные мероприятия, подготовленные им, проверяется заполнение учебно-методической документации, проводится анкетирование среди студентов, проводится собеседование с молодым педагогом.

В июне месяце, на заключительном заседании методического совета, наставник представляет отчет по работе с молодым специалистом, констатирует степень готовности молодого специалиста к качественному выполнению своих функциональных обязанностей.

Таким образом, в Политехническом колледже целенаправленная системная работа с молодыми специалистами через систему наставничества дает хорошие результаты. Это можно увидеть по результатам педагогической деятельности, участию в конкурсах, конференциях, олимпиадах, чемпионатах различного уровня; участию в методической работе колледжа, результатам аттестации на первую квалификационную категорию, наличию публикаций у большинства молодых педагогов.

## **МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОО**

*Менищиков В.А., преподаватель  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»  
Пестова С.О., преподаватель  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»  
Вашетова Н.А., преподаватель,  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»,  
Соколова М.Г., заместитель директора  
по учебно-методической работе,  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»*

**Аннотация:** Раскрыта роль наставничества как формы взаимодействия между педагогическими работниками ПОО, приведен пример модели наставничества в Чебаркульском профессиональном техникуме.

**Ключевые слова:** наставничество; профессиональная образовательная организация; модель наставничества.

Инновационные профессиональные образовательные организации (далее – ПОО) считают наставничество значимым стратегическим элементом системы развития педагогических работников, вынося на первый план цели формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала [1]. Неудивительно, что наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями ПОО [2]. Вследствие этого изменились сами модели наставничества и с точки зрения практики развития персонала было бы неправильно этого не замечать [3].

Анализа научных источников по рассматриваемой проблеме [1-3], моделей наставничества ПОО [4-5], позволил нам выделить и описать модель наставничества в ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум», которая может быть реализована в образовательных организациях любого типа.

Обмен опытом с коллегами является важным условием успешной работы в любой сфере деятельности, поэтому мы приведем пример модели наставничества, реализуемой в техникуме.

**Цель модели:** формирование профессиональных и адаптированных компетенций нового специалиста (молодого, начинающего, не имеющего опыта педагогической деятельности) в условиях ПОО для достижения комфортной образовательной деятельности.

**Срок воплощения модели – 3 года**

**Задачи:**

а) адаптация молодых сотрудников к работе в ПОО, приобщение к жизни коллектива техникума, к новым условиям жизнедеятельности, ориентирование на усвоение положительных традиций, глубокое осознание профессионального долга и требований специальности;

б) обучение молодых сотрудников профессиональному мастерству, формам и методам работы, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности, мобилизацию на качественное выполнение профессиональных задач, повышение квалификации, уровня профессиональной подготовки, оказание поддержки и помощи в преодолении трудностей педагогической работы;

в) формирование у молодых сотрудников необходимых устойчивых морально-волевых качеств, высокой сознательности, дисциплинированности, трудолюбия, ответственности за порученное дело и свои поступки, профессиональной этики и культуры в работе, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и другим профессионально важных качеств;

г) совершенствование профессионального отбора в техникуме на основе анализа результатов адаптационного периода и последующей профессиональной деятельности подопечных.

**Ожидаемые эффекты от внедрения модели:**

1. сокращение сроков выхода на профессиональный уровень и достижения соответствия стандарту;

2. повышение профессионального уровня и навыков сотрудников, вовлеченных в систему наставничества;

3. снижение текучести кадров;
4. снижение риска профессионального выгорания ключевых сотрудников, носителей знаний и корпоративных ценностей;
5. воспроизводство знаний;
6. предоставление опытным сотрудникам возможностей для карьерного роста;
7. повышение экономической эффективности системы подготовки педагогических работников;
8. укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников к поддерживаемой системе ценностей.

**Модель наставничества в ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»**

<b>Цель</b>	<b>Задачи</b>	<b>Мероприятия</b>
<b>1 этап. Подготовительный</b>		
Построение системы наставничества	Определение целей и задач наставничества	Определение связи целей техникума с системой наставничества; постановка целей и задач успешного процесса наставничества.
	Выбор наставников и порядок формирования корпуса наставников	1. Формулирование признаков, по которым формируется корпус наставников. 2. Собеседование кандидата в наставники с администрацией техникума, где он знакомится с условиями его работы как наставника. 3. Выбор вариантов взаимодействия.
	Внедрение системы наставничества	1. Подготовка информационных каналов и получение поддержки наиболее влиятельных, опытных педагогических работников. 2. Выбор ответственного за координацию всего процесса. 3. Создание документации, регламентирующей весь процесс. 4. Разработка методических материалов по организации наставничества в

		<p>техникуме</p> <p>3.Повышение квалификации наставников.</p> <p>4. Устранение помех.</p>
	Поддержка системы наставничества	<p>1.Подготовка стенда, страницы на сайте техникума по внутреннему информированию, включающего в себя материалы о результатах работы наставников и поднаставных, показателях, фотографиями лучших наставников.</p> <p>2.Проведение ежегодного опроса мнений сотрудников о работающей системе наставничества и сбора предложений по ее улучшению; оповещение работников о результатах опроса.</p> <p>3.Визуализация наставничества: разработка почетных наград за лучшие показатели и победу в соревнованиях.</p>
<b>2 этап. Адаптационный</b>		
Создание максимально комфортных условий, при которых молодой специалист будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности . Разработка и реализации программы адаптации	Ознакомление со структурой и задачами ПОО	<p>1.Изучение структуры (наименование техникума и т.п.), основных функций и задач.</p> <p>2.Изучение системы оплаты труда, морального и материального стимулирования, мер социального и материального обеспечения); положения об аттестации и иных документов.</p> <p>Информирование о правилах внутреннего распорядка работников ПОО.</p>
	Организация изучения нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения	<p>1. Изучение разделов, касающиеся организации образовательного процесса и его участников, Концепция образования.</p> <p>2. Изучение Стратегии воспитания ПОО (целевые ориентиры и образовательные результаты);</p> <p>3. СанПин (требования к организации образовательного процесса) знакомство с УМК и предметными программами</p> <p>3. Регламент работы (локальные акты ПОО: устав техникума, положение и</p>



		приказ о наставничестве, должностные инструкции, знакомство с традициями и режимом техникума, журналы, личные дела).
	Изучение нравственных и профессионально-этических основ	1. Ознакомление с Кодексом этики и служебного поведения педагогических работников техникума. 2. Изучение антикоррупционного законодательства.
	Ознакомление с порядком и особенностями ведения служебных документов, правилами работы со служебной информацией	1. Изучение системы электронного документооборота. 2. Требования к ведению журналов в письменном и электронном видах. 3. Положения о ведении и разработке рабочих программ, КТП, ВСП, ПЗ и т.д.
	Оказание помощи в процессе адаптации и преодолении профессиональных трудностей	1. Привлечение сотрудника к участию в подготовке корпоративных мероприятий. 2. Анализ профессиональных трудностей, с которыми столкнулся наставляемый сотрудник.
	Оказание помощи в процессе психофизической и социально-психической адаптации	1. Оснащение рабочего места начинающего сотрудника. 2. Знакомство с коллективом и построением взаимоотношений.
<b>3 этап. Проектировочный (основной)</b>		
Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования	Обеспечение непрерывности профессионального становления молодого специалиста в сотрудничестве субъектов образовательного процесса	1. Работа по теме самообразования Выстраивание индивидуальной траектории развития педагогической деятельности. 2. Подготовка декад, участие в конкурсах. 3. Обучение на курсах повышения квалификации. 4. Проведение открытых мероприятий.

молодого педагога		
<b>4 этап. Контрольно-оценочный</b>		
Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей	1. Оценка качества подготовки поднаставных и результатов их деятельности. 2. Определение качества подготовки наставников и процесса их обучения. 3. Оценка качества процесса управления системой наставничества.	1. Количественный показатель участия молодого специалиста в мероприятиях типа «Педагогический дебют», «Самый классный – классный», «Педагогический серфинг» и т.п. 2. Дессиминация опыта педагогической деятельности. 3. Создание собственного педагогического сайта, портфолио педагогических достижений. 4. Аттестация молодого педагога.

Наш опыт показал, что данная модель к организации работы наставников в техникуме является очень сложным, но необходимым решением для современной ПОО, потому что для продуктивной системы развития сотрудников необходимы инструменты, обеспечивающие интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала.

Вместе с тем она имеет положительный эффект как для новичков, быстро привыкающих к новым условиям и специфике работы, так для руководителей и наставников, получающих положительные результаты труда новых сотрудников.

Таким образом, стоит подчеркнуть, модель наставничества в техникуме позволяет ПОО сформировать наиболее подходящий для

себя подход, создавая тем самым мощный инструментарий развития персонала.

### **Список литературы:**

1. Эсаулова, И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний [Электронный ресурс]/ И.А. Эсаулова /Стратегии бизнеса. № 6, 2017 г. - Режим доступа: <http://www.strategybusiness.ru/jour/article/viewFile/329/299>

2. Lavin Colky, D., & Young, W. (2006). Mentoring in the virtual organization: Keys to building successful schools and businesses. *Mentoring & Tutoring*, 14(4), 433-447. doi:10.1080/13611260500493683

3. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций [Текст]/Л.М. Чеглакова // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80–98.

4. Багний, С.В. Модель наставничества в образовательной организации [Электронный ресурс ] /С.В. Багний, Е.В. Галкина, В.А. Зигунова, Н.И. Иванова, Н.В. Шахматова.- Режим доступа: <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>

5. Как разработать эффективную систему передачи знаний [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.bitobe.ru/filedownload.php?file=7264>

## **ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Подшивалова Е.Н., заместитель директора  
по учебно-методической работе  
ГБПОУ «Первомайский техникум  
промышленности строительных материалов»*

ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов» через год будет праздновать 60-летие со дня основания. За эти годы в техникуме сложилась динамически развивающаяся образовательная среда, благодаря которой в 2008 году образовательное учреждение становится победителем конкурсного отбора среди образовательных учреждений среднего профессионального образования, внедряющих инновационные программы. Сумма полученного Гранта позволила обновить материально-техническую базу техникума по всем специальностям. Высококвалифицированный педагогический коллектив, хорошая материальная база играют важнейшую роль в подготовке специалиста. Когда пришло время переходить на образовательные стандарты нового поколения, коллектив техникума разработал новые рабочие программы, методики проведения теоретических, практических и лабораторных занятий. Изменилось не только количество часов, отводимых на определенную дисциплину, но и сама структура программы. Не все преподаватели оказались готовы к созданию таких программ. Некоторые из них, к сожалению, меняли место работы. Опытные педагоги, обладающие богатейшим опытом работы в системе профессионального образования, стали задумываться о заслуженном отдыхе. Им на смену в наш коллектив стали приходить молодые специалисты.

Именно в это время возникла необходимость организации наставничества в техникуме.

Ранее профессиональная адаптация молодого преподавателя к образовательной среде заключалась в следующем: председатель предметно-цикловой комиссии обращал его внимание на организацию учебного процесса, ведение учебной документации, оказывал помощь в организации самообразовательной работы по методической теме и назначал, при необходимости, наставника, на принципе добровольности. Наставник обеспечивал поддержку молодому коллеге в подготовке современного занятия, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода в процессе обучения, освоении педагогических технологий и применения их в образовательном процессе. По вопросам разработки рабочих программ по дисциплинам, участия в методической работе, подготовке к предстоящей аттестации на квалификационную категорию по должности «преподаватель» молодому/начинающему преподавателю оказывал помощь методист. Новых сотрудников было мало, и основную работу по адаптации молодого преподавателя выполнял методист техникума.

С вливанием в коллектив техникума молодых кадров, для них были организованы занятия в Школе молодого преподавателя. В становлении педагога, в профессиональной адаптации его на рабочем месте, налаживании коммуникативных контактов со студентами и коллегами, помочь мог наставник. Наставничество – сложный, долгий и трудоемкий процесс. В техникуме было разработано Положение о наставничестве на основе Федерального закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава ГБПОУ «Первомайский

техникум промышленности строительных материалов», включающее следующие разделы:

- общие положения;
- цели и задачи наставничества;
- планирование и организация наставничества;
- ответственность и полномочия;
- документация и отчетность.

Приказом директора за наставником был закреплен молодой специалист. Результат получили ожидаемый – опытный преподаватель оказал помощь молодому коллеге в составлении рабочих программ, разработке контрольно-оценочных средств, проводил консультации по актуальным вопросам преподавания, проведения текущей и итоговой аттестации, производственной подготовке студентов, защиты курсовых работ. По окончании учебного года молодой специалист был адаптирован к работе в системе профобразования.

Сегодня содержание образования определяется профессиональными стандартами.

Цель введения профессиональных стандартов - *повышение качества* трудовых ресурсов, рост профессионализма работников и повышение их конкурентоспособности на рынке труда. Профессиональный стандарт, являясь новым механизмом, связывающим интересы работодателей, работников и образовательных организаций, побуждает образовательные организации к использованию новой философии в управлении качеством, которую реализует на практике TQM.

TQM (Total quality management) можно определить как подход к управлению образовательной организацией, сфокусированный на качестве. Поскольку качество достигается за счет вовлечения всего

персонала в деятельность по совершенствованию работы, поэтому в центре внимания работы с персоналом стоит наставничество.

Существующая до сих пор в системе образования традиционная точка зрения управления трудовыми ресурсами рассматривает организацию как *потребителя*, а работающего как *поставщика*, предлагающего себя. Этот взгляд соответствует двум традиционным подходам Трудового права и Экономики труда.

Трудовое право ставит работу в центр трудового договора между работником и организацией, рассматривая:

- а) производственный фактор социального существования работника;
- б) обмен благами между организацией и работником, в результате которого владельцем трудового договора становится организация.

Образовательная организация, работающая в условиях TQM, является организацией *интенсивного умственного труда*, которая базируется на интеллектуальных и творческих способностях персонала, что позволяет ей быть *интенсивной в идеях*.

Проработав в течение рабочего дня, работники оставляют организации свой интеллект, который не является материальным капиталом. Это *невидимый ресурс*, который *принадлежит не организации, а работающему*, но которым может воспользоваться организация, чтобы гарантировать свой успех. Вот почему TQM рассматривает работников организации не просто как трудовые кадры, получающие зарплату, а как интеллектуальный потенциал организации, в котором она так же заинтересована, как и во внешнем потребителе, так как он помогает организации развиваться и успешно решать поставленные внешним потребителем задачи.

С точки зрения TQM, образовательная организация является поставщиком, а работающий потребителем (рисунок 1).

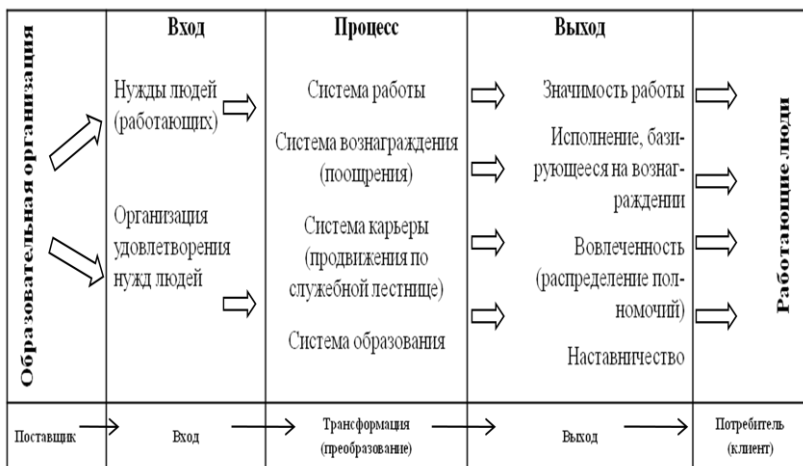


Рисунок 1 – Процесс управления человеческими ресурсами с точки зрения TQM

С этой точки зрения, каждый работающий в образовательной организации является её клиентом (*внутренним потребителем*) и оплачивается образовательной организацией за отдаваемый ей интеллектуальный потенциал, который представляет для образовательной организации определённую совокупность качеств работников. К этой совокупности относят: *умственный потенциал, знания (компетентность), аналитические способности, опыт, гибкость* (способность быстро привыкать к изменениям, происходящим в организации), *стандартизованность* (способность, несмотря ни на что, придерживаться установленных правил).

Большинство наблюдений показывает, что внутренний потребитель, если не учитывать его индивидуальные черты, выражает:



- |  |   |
|--|---|
| - потребности в достижении цели                              | - вместо выполнения заданий                                     |
| - потребности участия в принятии решений                     | - вместо повиновения приказам                                   |
| - потребности значимой и выбранной самостоятельно роли       | - вместо предписанной роли                                      |
| - потребности в наставнике, способствующем развитию личности | - вместо обезличенного обучения в виде простой передачи навыков |
| - потребности в оплате, зависимой от дохода организации      | - вместо оплаты за проработанное время                          |

Только в том случае, когда работающие будут удовлетворены предложениями со стороны образовательной организации, они будут готовы полностью отдать ей свой интеллектуальный потенциал.

Новая концепция, приведённая на рисунке 1, по-иному подходит и к системе обучения работников организации, которое в организации, работающей в условиях TQM, осуществляется в основном через институт наставничества, рассматривающего руководителя любого уровня как учителя. В соответствии с управлением по целям (MBO – Management by objectives), когда цели организации трансформируются в цели каждого работающего, это означает, что каждый работник должен быть в конечном итоге наставником.

Обучение и постоянное повышение знаний работников необходимо для введения новшеств, мотивации работников и развития самой организации. Поэтому организация должна постоянно удовлетворять естественное желание людей улучшить показатели своей работы, используя для этого квалифицированное обучение.

При этом организация обучения предусматривает:

- денежные вложения в обучение и совершенствование (через наставничество) сотрудников;
- создание возможностей для всех сотрудников повысить свой потенциал;
- создание условий для совмещения работы и учёбы;
- побуждение сотрудников к расширению своих горизонтов в соответствии с их стилем обучения.

Эффективность управления кадрами в настоящее время оценивается эффективностью управления человеческими ресурсами организации, т.е. насколько максимально используется интеллектуальный потенциал всех её работников. А это, в свою очередь, требует кропотливой и планомерной работы всего руководства организацией.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов – единомышленников разных поколений. По статистическим данным, период становления учителя растягивается на длительный срок 10 – 15 лет, задача института наставничества - ускорить этот процесс. Для организации, работающей в условиях TQM, этот срок значительно сокращается.

### **Список литературы:**

1. Положение о наставничестве в ГБПОУ ПТПСМ
2. Стандарты ISO серии 9000
3. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847.

4. <http://ivbanks.ru/read/director>
5. <https://www.gd.ru/articles/8030-nastavnichestvo>

## **ИЗ ОПЫТА ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЧЕБАРКУЛЬСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ТЕХНИКУМЕ**

*Соколова М.Г., заместитель директора  
по учебно-методической работе,  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»,  
Антоненко А.Н., преподаватель,  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»,  
Клычкова С.А., преподаватель,  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»,  
Соколова Е.Г., преподаватель,  
ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум»*

Наставничество или тьюторство – относительно новое явление в образовательном пространстве ПОО России. На сегодняшний день существует несколько подходов к определению понятий «наставник» и «тьютор».

Толковые и этимологические словари предлагают самые разнообразные аналоги термина «наставник» - это учитель, руководитель, преподаватель, воспитатель, инструктор, а также вождь, гуру, мэтр, назидатель, нравоучитель, пастырь и др. Все они схожи друг с другом, но различны по сути.

В слове «наставник» отчетливо видны приставка «на» и глагол «ставить», т.е. наставить (к примеру) на путь, по которому дальше ученик пойдет сам. Универсальным свойством наставника во всех сферах признается его высокая квалификация, опыт, многогранность охвата информации, событий или жизненного пространства [1].

Мы не будем углубляться в теоретическую дискуссию по поводу содержания понятийного аппарата, наша цель – поделиться практическим опытом внедрения системы наставничества в Чебаркульском профессиональном техникуме

Цель наставничества в ГБПОУ «Чебаркульский профессиональный техникум» представлена следующим образом – это оказание практической помощи педагогическим работникам в приобретении необходимых профессиональных навыков и опыта работы.

При этом следует понимать, что достаточно высокая эффективность системы наставничества в техникуме предполагает долгую и кропотливую организационную работу по ее разработке, внедрению, поддержанию и оценке, которая включает в себя следующие компоненты: разработку документов, подготовку наставников, определение целей и задач наставничества, непрерывное совершенствование системы наставничества, включение руководителей всех уровней в развитие и функционирование наставничества в техникуме и т.п.

Для достижения данной цели педагоги-наставники должны решать определенные задачи:

- ускорение адаптационного периода педагогических работников, приступивших к работе в техникуме;
- минимизация процесса профессионального становления новых педагогов;
- передача наставником личного профессионального опыта, обучение молодых коллег наиболее рациональным приемам и методам работы;

- повышение мотивации педагогических работников к установлению длительных трудовых отношений с техникумом, приобщение их к корпоративной культуре и этике поведения в ПОО;

- формирование у наставляемых сотрудников способность самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на них функциональные обязанности;

- доведение профессионализма вновь поступивших в фирму специалистов до требуемого квалификационного уровня [2].

В Чебаркульском профессиональном техникуме наставничество осуществляется в отношении двух категорий сотрудников:

- вновь принятых педагогических работников;

- педагогов, не имеющих базового педагогического образования.

Наставничество в зависимости от поставленных задач и уровня развития компетенций наставляемого сотрудника может длиться от нескольких месяцев до одного года-двух лет.

Методическая и кадровая службы техникума поощряют желание своих педагогических работников становиться наставниками, которые выступают путеводителями организационных знаний и ценностей. Вместе с тем к наставникам в техникуме предъявляются следующие требования:

- наличие опыта и высокий профессионализм – основные условия, которые позволяют специалисту стать наставником. Причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных;

- умение передавать знания, т.к. встречаются такие наставники, которые хорошо образованы, имеют огромный практический опыт, но передавать все это богатство своим коллегам совсем не умеют;

– личное желание, так как известно, что любое дело спорится, если у исполнителя есть желание этим заниматься, если наставничество сотрудником воспринимается как дополнительная нагрузка, тяжелое бремя, то ничего хорошего из этого не получается;

– влияние, наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения, а для этого ему необходимо пользоваться авторитетом как у руководства, так и в коллективе, только тогда он получает кредит доверия от своих партнеров по коммуникации.

– ответственность и организованность, так как любое хорошее дело могут загубить неорганизованные, безответственные люди, а наставник должен нести ответственность не только за себя, но и за своего подопечного. Тогда процесс наставничества не будет пущен на самотек, а станет эффективным для обеих сторон.

Детали работы системы наставничества в техникуме закреплены в локальных нормативных документах:

– положение о наставничестве, в котором определена цель и сформулированы задачи этого процесса, прописан алгоритм закрепления стажера за наставником, рассматривается наставничество как метод управления персоналом и т.п.

– приказ о закреплении наставников за педагогическими работниками техникума, на основании которого происходит фиксация нового сотрудника за наставником непосредственно в момент его трудоустройства. Наставник знакомится с приказом под подпись, а стажер получает пакет документов, в который входят: индивидуальный план-график; бланк отзыва о наставнике; форма для оценки выполнения новичком индивидуального плана.

Внедрение наставничества в техникуме, кроме организационно-правовых документов, потребовало разработки комплекта методических материалов и инструкций. Так, например, в целях получения информации относительно специфических трудностей, возникающих в ходе работы, характера профессиональных интересов новых работников были разработаны и использовались различные анкеты, памятки, пособия для новых сотрудников. Данные документы были апробированы с некоторыми новичками, которые поступили на работу в Чебаркульский профессиональный техникум в 2017 году, и в отношении которых была применена система наставничества и адаптации.

Первые шаги по внедрению технологии наставничества в методическую и кадровую политику техникума сопровождались рядом проблем, связанных с загруженностью наставников основной работой. Решение данной проблемы мы видим в выстраивании системы подготовки наставников, например, через формирование у них компетенций в области менеджмента, а также в совершенствовании организационных механизмов управления наставничеством, например, в формировании дополнительных условий внутриорганизационного развития персонала и пр.

Несмотря на сложности внедрения наставничества, подход к развитию данной системы в Чебаркульском профессиональном техникуме позволил достичь большей части запланированных мероприятий: облегчено вхождение новых специалистов в коллектив, сэкономлены непродуктивные трудовые затраты, т.к. у новых сотрудников снизилось чувство тревожности и неуверенности в себе, и они живее смогли включиться в трудовой процесс и быстрее научились

самостоятельно справляться с поставленными перед ними заданиями, повысился уровень удовлетворенности работой.

Таким образом, отметим, что наставничество является кадровой системой, требующей непрерывного совершенствования подходов и методов. В приоритетных направлениях развития системы наставничества в Чебаркульском профессиональном техникуме намечены следующие мероприятия, а именно:

- внедрение материальной составляющей системы мотивации наставников;
- ввод элемента соревнований между участниками наставнической деятельности;
- разработка системы внутренней подготовки наставников и обучения наставляемых сотрудников;
- формирование и актуализация базы наставников.

### **Список литературы:**

1. Кошелева О. Наставник - это кто? Определение [Текст]/ О. Кошелева /Электронный ресурс Режим доступа: <https://www.syl.ru/article/318815/nastavnik---eto-cto-opredelenie>

2. Данилова Л.А. Внедрение технологий наставничества в администрации муниципального района «Корткеросский»: первые шаги [Текст]/ Л.А Данилова / Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала Республики Коми: Материалы региональной научно- практической конференции. Сыктывкар: Управление государственной гражданской службы Республики Коми, С. 50-54.



## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК КОЛЛЕКТИВНАЯ ФОРМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

*Соколова А.А., старший методист,  
ГБПОУ «ЮУМК», г. Челябинск*

В статье представлена система наставничества молодых педагогов в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Южно-Уральский многопрофильный колледж».

**Ключевые слова:** наставничество, школа молодого педагога, социально-профессиональная адаптация, компетентность.

Качество образования определяется компетентностью педагога в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Данная проблема становится особенно актуальной в условиях введения профессиональных стандартов, так как предъявляются высокие требования к повышению профессиональной компетентности современного педагога и его уровню самообразования. Но сложнее всего в системе образования приходится молодым педагогам, так как они имеют должностные обязанности и ответственность, что и педагоги с большим опытом.

В системе образования при работе с молодыми педагогами существуют, как правило, две формы работы: школа молодого педагога и школа наставничества, при этом школа наставничества принимается как индивидуальная форма работы наставника с молодым педагогом.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется

только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго) [4].

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров [2].

В Южно-Уральском многопрофильном колледже наставничество это одна из форм работы «Школы молодого педагога», которая является коллективной формой. «Школа молодого педагога» функционирует на добровольной основе и наставниками в образовательной организации выступают заместители директора, методисты, заведующие учебной частью, председатели цикловых методических комиссий, педагоги-психологи и ведущие педагоги. При этом каждый специалист – наставник занимается своим направлением деятельности, где помогает молодому педагогу пройти все этапы профессиональной адаптации.

Социально-профессиональная адаптация начинающего педагога – это процесс его вхождения в образовательную среду, процесс приобретения профессионального опыта, овладения стандартами и ценностями образовательной среды, ее культурой; процесс начала

реализации накапливаемого опыта в каждой конкретной точке траектории его личностного и профессионального развития [3].

По мнению многих исследователей, процесс адаптации и вхождения в профессию занимает в целом примерно три года, поэтому школа молодого педагога включает в себя педагогов первых трех лет работы. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога.

Реализация плана работы «Школы молодого педагога» в ГБПОУ «ЮУМК» рассчитана на три года и включает в себя:

#### **Подготовительный этап** (август).

Содержание:

– формирование группы начинающих педагогов (1 года обучения) и продолжающих обучение (2-го и 3-го года обучения).

– формирование банка данных о преподавателях «Школы молодого педагога»: количественный и качественный состав: возраст, образование, специальность, общий и педагогический стаж, год окончания учебного заведения);

– разработка плана работы «Школы молодого педагога»;

– составление графика посещений молодых педагогов;

– составление индивидуального плана работы с молодым педагогом, с отметкой контроля выполнения (Приложение 1).

– разработка методических рекомендаций и памяток для молодого педагога.

Модуль первого года – **Адаптационно-методологический** (реализуется 1 учебный год)

Задачи модуля:

- развитие и успешная адаптация молодых педагогов;
- разработка индивидуального плана работы преподавателя (мастера производственного обучения);
- знакомство с нормативно-правовой базой, передовым педагогическим опытом;
- разработка учебно-планирующей документации;

Содержание занятий «Школы молодого педагога» с педагогами 1 года обучения представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Содержание занятий «Школы молодого педагога» (1 год)

№ п/п	Содержание занятий	Дата	Ответственные
1	Знакомство со структурой колледжа, с локальными актами; Ознакомление с учебно-программной документацией и требованиями к ее оформлению (образовательные стандарты, учебные планы, график учебного процесса, примерные и рабочие программы, календарно-тематическое планирование, журнал учебных занятий, индивидуальный план работы); Выбор методической темы по самообразованию.	сентябрь	Методист, Зав.учебной частью, Председатель ЦМК
2	Микроисследования: «Потенциальные возможности молодых педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы»; Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса.	октябрь	Педагог-психолог
3	Методические требования к современному уроку: – типы и формы организации учебных занятий; – соответствие методов обучения формам организации урока; Психологические основы урока; Соблюдение на уроке санитарно-гигиенических требований к обучению подростков.	ноябрь	Методист, Педагог-психолог

4	Организация контроля освоения программы учебной дисциплины Методика разработки ФОС	декабрь	Методист
5	Проблемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся: круглый стол «Методы и приемы развития познавательной мотивации обучающихся».	март	Методист, ведущие педагоги
6	Организация самостоятельной работы обучающихся: – виды аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы – способы организации работы обучающихся с учебником, учебным текстом.	апрель	Методист, библиотекарь ведущие педагоги
7	Роль лабораторно – практических занятий в активизации познавательной активности обучающихся.	май	Руководитель практикой
8	Составление содержания учебно-методической базы на следующий год. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности преподавателя в коллективе.	июнь	Методист, Председатель ЦМК, Педагог-психолог

Занятия проводят методист колледжа, заведующая учебной частью, педагог-психолог, председатели цикловой методической комиссии или ведущие педагоги, они же на протяжении месяца проводят индивидуальные консультации и контролируют результативность выполнения определяемых видов работ.

Для начинающих педагогов разработаны: «Памятка начинающего преподавателя», включающая в себя знакомство с нормами организации образовательной деятельности в колледже, перечень законодательных и нормативно-методических документов, регламентирующих образовательную деятельность, содержание педагогической работы преподавателя (мастера производственного обучения); инструкции по заполнению журнала учебных занятий; рекомендации по разработке и оформлению рабочих программ и календарно-тематических планов;

рекомендации по разработке индивидуального плана работы преподавателя (мастера производственного обучения); рекомендации по разработке и оформлению методических указаний к лабораторно-практическим занятиям, самостоятельной работе; рекомендации по разработке комплекта контрольно-оценочных средств; памятки по подготовке к уроку; рекомендации по оформлению методических разработок; памятки в помощь молодому педагогу по работе с обучающимися и т.д.

Помимо занятий школы молодого педагога и индивидуальных консультаций наставников работа строится по следующим направлениям:

- Организация посещений уроков опытных преподавателей, предметных недель и внутриколледжных семинаров слушателями Школы.

На протяжении многих лет в учебном заведении проводятся предметные недели в ноябре и феврале, где опытные и молодые педагоги (2-го и 3-го года обучения) проводят открытые уроки и мероприятия. Также в январе ежегодно проходят студенческая научно-практические конференция и научно-исследовательская конференция преподавателей. Методические и педагогические советы, информационно-методические совещания, ежемесячные заседания цикловых методических комиссий посвящаются актуальным вопросам образования.

- Посещение и системный анализ результатов уроков начинающих педагогов.
- Анализ работы школы с педагогами первого года обучения.

– Реализация данного модуля предусматривает оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога. Психолого-социальная адаптация предполагает успешность вхождения педагога в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Результативность психологического контакта со студентами и их родителями. Также важно научить молодых педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса.

Модуль второго года – **Деятельностно-технологический** (реализуется 1 учебный год)

Задачи модуля:

- совершенствование знаний, умений и навыков, полученных ранее;
- формирование индивидуальной траектории развития педагога;
- разработка портфолио;
- внедрение современных педагогических технологий;
- научно исследовательская и проектная деятельность обучающихся

Содержание занятий «Школы молодого педагога» с педагогами 2 года обучения представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Содержание занятий «Школы молодого педагога» (2 год)

№ п/п	Содержание занятий	Дата	Ответственные
1	Формирование индивидуальной траектории развития педагога	сентябрь	Зам. директора
2	Внедрение современных педагогических технологий Современный урок в свете требований ФГОС	октябрь	Методист, педагог-психолог,

	Оформление методической разработки открытого урока Психологическая подготовка к открытым урокам		Ведущие педагоги
3	Научно-исследовательская деятельность педагога Руководство проектной и исследовательской деятельностью обучающихся	ноябрь	Руководитель НИЛП, Руководитель НИОС
4	Организация внеучебной воспитательной деятельности в колледже	декабрь	Методист по ВР
5	Информационные технологии в педагогической деятельности	март	Ведущий педагог
6	Дипломное и курсовое проектирование Современные требования к выпускной квалификационной работе и демонстрационному экзамену	апрель	Председатель ЦМК
7	Портфолио педагога	май	Методист
8	Мониторинг деятельности педагога	июнь	Педагог-психолог

Заместитель директора совместно с методистом, педагогом-психологом и ведущим педагогом-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, осуществляет учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Дополнительные направления работы с педагогами второго года обучения:

- организация проведения открытых уроков молодыми педагогами;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодыми специалистами; – создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;
- продолжают посещение открытых мероприятий других педагогов.



Организованная методическая поддержка для молодых педагогов помогает формированию умений в использовании современных информационных и педагогических технологий обучения через активное участие педагогов в учебно-познавательной деятельности (посещение практико-ориентированных занятий по моделированию занятий с последующей апробацией в группах, в которых работает молодой педагог. Активное включение в практические занятия и тренинги создает условия для трансляции полученных знаний в практическую деятельность и выхода на новый профессиональный уровень.

Модуль третьего года – **Рефлексивный (реализуется 1 уч. год)**

Задачи модуля:

- формирование способности и стремления к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.
- мотивация участия в инновационной деятельности
- содержание модуля:
- участие в творческих, проблемных группах;
- самостоятельная проектная деятельность с последующей защитой творческих работ;
- подготовка и проведение открытого урока с последующим самоанализом;
- подготовка и проведение воспитательного мероприятия;
- подготовка и участие в профессиональных конкурсах, дискуссиях, конференциях и так далее;
- подготовка публикаций в профессиональный журнал;

– аттестация педагогического работника на первую квалификационную категорию.

Любой конкурс профессионального мастерства направлен на выявление и поддержку творчески работающих педагогов, распространение инновационного педагогического опыта, рост профессионального мастерства, в конечном же итоге служит повышению качества образования. Конкурсное движение ежегодно растет, набирает обороты, и это говорит о полном социальном осознании значимости проводимых конкурсов. Но не каждый педагог может выйти сразу на широкую аудиторию, потому что участие в конкурсе – это огромная внутренняя работа над собой. Организация методической деятельности в этом направлении через проведение внутренних конкурсов профессионального мастерства, может помочь в дальнейшем молодым педагогам.

В методическом кабинете имеются все методические рекомендации в помощь молодым педагогам по разработке учебно-программной документации и планированию учебного процесса. Сформирован единый банк данных методических материалов педагогов.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям колледжа, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Система наставничества в нашем колледже на протяжении последних восьми лет трансформировалась, дополнялась и улучшалась, но результаты работы видны уже сейчас. Хотелось бы отметить, что в колледже маленький отсев молодых педагогов, большинство педагогов вливаются, растут как профессионалы, участвуют во многих областных и городских конкурсах и мероприятиях. Положительные результаты целенаправленной системной работы можно увидеть и по результатам аттестации на первую квалификационную категорию, наличию публикаций у большинства педагогов.

### **Список литературы:**

1. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов [Текст]: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова. - ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В. А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

2. Парфенова А.Н. Статья «Наставничество как одна из форм методической работы с молодыми специалистами» [Электронный ресурс] / Ведущий образовательный портал России «Инфоурок». – Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-nastavnichestvo-kak-odna-iz-form-metodicheskoy-raboti-s-molodimi-specialistami-1488101.html> / (дата обращения: 25.01.2018)

3. Редлих С.М. Адаптация начинающих педагогов // Профессиональные проблемы образования: концепции и подходы /Под ред. Л.И. Кундозеровой. Москва-Новокузнецк, 2008. с. 88-102.

4. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — с. 18-22. — Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138> / (дата обращения: 25.01.2018).

### **ИЗ ОПЫТА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ «МИАССКИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

*Ступина В.С., заместитель директора  
по ИТ и НР ГБПОУ «МиМК»,  
Мухаметшина Р.Н., методист  
ГБПОУ «МиМК»*

В современных условиях развития профессионального образования практика педагогического наставничества позволяет обеспечить необходимое качество работы начинающих педагогов, их быструю адаптацию в коллективе, формирование позитивного отношения к педагогической деятельности.

Наставник – лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение непосредственно на рабочем месте. При этом теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических навыков и умений [4].

До недавнего времени такая форма развития профессионального мастерства начинающих специалистов применялась в основном в производственной сфере. Однако сегодня актуален вопрос наставничества и в педагогической деятельности.

Педагогическое наставничество – форма передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера [3].

Наставничество – это двусторонний процесс, при этом системно организованное наставничество предполагает передачу педагогического опыта и одновременно открывает возможности для самообразования и повышения квалификации самого наставника.

С. Я. Батышев выделяет в своих работах соответствующие формы наставничества: индивидуальное, групповое, коллективное, комплексное наставничество, которое в свою очередь, содержит в себе как индивидуальные, так и групповые и коллективные формы работы) [1; 2]. Автор рассматривает данные формы наставничества применительно к процессу профессионального обучения рабочих кадров. Проецируя теорию наставничества на педагогическую деятельность, можно утверждать, что индивидуальное наставничество предполагает шефство одного-двух педагогов над начинающим преподавателем или мастером производственного обучения. Групповое наставничество – это методическая поддержка небольшой группы начинающих педагогов опытными преподавателями и мастерами. Коллективное наставничество может осуществляться посредством мероприятий, в которых образцы педагогической деятельности демонстрируются всему коллективу, в том числе и начинающим педагогам. Комплексное наставничество, соответственно, включает все предыдущие формы. При этом мы хотели бы еще выделить специально такую форму педагогического наставничества как «методическое наставничество», когда методист колледжа осуществляет

систематическую индивидуальную работу с одним или несколькими молодыми специалистами и(или) начинающими педагогическими работниками с целью развития необходимых трудовых функций и успешного осуществления профессиональной деятельности.

Примером такой формы наставничества может служить Школа начинающего педагога, функционирующая в ГБПОУ «Миасский машиностроительный колледж» на трех учебных площадках, на каждой из которых работает свой методист.

Работы Школы ежегодно планируется и проводится в виде обучающих семинаров, индивидуальных консультаций, методической помощи в процессе проектировании учебных занятий и анализе результатов педагогической деятельности.

На методических семинарах рассматриваются такие вопросы, как:

- нормативно-правовые основы преподавательской деятельности;
- программно-методическая документация преподавателя;
- типы учебных занятий, педагогические средства и методы.

Индивидуальные консультации предполагают методическую помощь в разработке дидактических материалов, в проектировании учебных занятий, применении разнообразных методов и педагогических приемов.

Наряду с работой методиста осуществляется и индивидуальное наставничество со стороны опытных педагогов, которые помогают начинающему преподавателю или мастеру производственного обучения адаптироваться в новых для них условиях профессиональной деятельности, оказывают необходимую помощь при решении конкретных профессиональных задач.

И методист, и педагоги-наставники посещают учебные занятия своих подопечных, помогают провести анализ и осуществить необходимую корректировку педагогической деятельности.

Коллективная форма наставничества реализуется в виде специальных методических часов, на которых опытные педагоги проводят мастер-классы, представляют свои методические разработки, делятся опытом создания программно-методического обеспечения, проводят открытые учебные занятия.

Интеграция описанных выше форм наставничества позволяет в нашем случае говорить о реализации комплексного педагогического наставничества в ГБПОУ «МиМК» и перспективе построения целостной и эффективной системы методического сопровождения профессиональной деятельности начинающих педагогических работников.

### **Список литературы**

1. Батышев, С.Я. Профессиональная педагогика: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. [Текст] / С.Я. Батышев. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904 с.

2. Батышев, С.Я. Реформа профессиональной школы (опыт, поиск, задачи, пути реализации) [Текст] / С.Я. Батышев. – М.: Высшая шк., 1987. – 343 с.

3. Педагогика: Большая современная энциклопедия [Текст] / сост. Е.С. Рапацевич. – Мн.: «Соврем. Слово», 2005. – 720 с.

4. Энциклопедия профессионального образования: в 3-х томах. [Текст] / Под ред. С. Я. Батышева. – М.: АПО, 1998. – 568 с.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОО

*Составитель Усова А.А., заместитель  
директора по НМР, ГБПОУ «Челябинский  
государственный промышленно-гуманитарный  
техникум им.А.В.Яковлева»*

### **1. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности**

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

**Наставничество** – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

Наставничество – это планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному. Как институт обычно существует в крупных компаниях. Возведенное директорами в ранг философии фирмы, оно становится инструментом воспитания подрастающих кадров.

**Наставник** – воспитатель, учитель.

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании профессиональных образовательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.



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. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности.

Под **развитием** человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под **воспитанием** – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под **профессиональной адаптацией** понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Исходя из вышесказанного, определим наставническую деятельность как одну из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с медицинской, правоохранительной и несколькими другими видами деятельности отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества – воспитание личности. Таким образом, **наставничество – это процесс целенаправленного**

**формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.** Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

Наставничество – это одна из обязанностей любого руководителя. На практике это означает, что наставник должен быть постоянно доступен людям. Человек становится успешным начальником только в том случае, если он успешно реализует навык наставничества.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Наставник вводит новых сотрудников в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы, стремится выделить людей, способных подняться вверх по «карьерной лестнице». Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и ученика не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня: совместный отдых, праздники и т. п. – все это инструменты, которые позволяют лучше понять человека. Диалог не состоится, если между наставником и учеником будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические

цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки и т. п.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации–работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

Следует признать, что в современном образовательном пространстве «вуз – профессиональная сфера деятельности» не существует реальных

механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной послевузовской адаптации молодых специалистов. Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях производства, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

## **2. Наставничество как наиболее эффективный метод адаптации молодых специалистов**

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

### **3. Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста**

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **4. Компоненты системы наставничества**

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.

2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.

3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.

4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

## 5. Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации

Традиционно используются следующие формы обучения преподавателей:

- обучение без отрыва от основной работы;
- научно-исследовательская работа;
- обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике;
- обучение на контрактной основе;
- заочное обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации;
- участие в конференциях и семинарах;
- командировки с целью обмена опытом и т. п.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – **оказание профессиональной помощи и поддержки молодому преподавателю.**

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.



## **6. Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника**

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого преподавателя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

- в-четвертых, выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры преподавателя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе;

- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные

технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

## **7. Результаты наставничества**

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- во-вторых, развитие лично ориентированных отношений между коллегами-преподавателями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;
- в-третьих, формирование в образовательной организации такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для организации, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

## **8. Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника**

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности образовательной организации в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.

4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.

5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

### **9. Качества педагога-наставника**

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своей образовательной организации характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

## **10. Виды наставничества**

Если в образовательной организации сформирована система наставничества, то и к назначению наставников подходят организованно, с позиции педагогической целесообразности. Здесь уместно сказать о двух видах наставничества – обязательном и желательном.

Позиция «обязательного наставника» определяется целями развития образовательного учреждения. Наставники подобного рода являются подготовленными для этой деятельности педагогами. Они соблюдают интересы образовательного учреждения, организуют свою работу системно, ведут отчетность, обеспечивают анализ и контроль педагогической деятельности молодого преподавателя.

«Плюсом» такого рода наставнической помощи является безусловная поддержка наставнической деятельности педагога коллективом преподавателей и руководством образовательной организации; для организации наставнической помощи составляется и подписывается письменный договор между тремя сторонами (Педагогом-Наставником, Молодым Преподавателем и Образовательной Организацией), где оговариваются обязанности всех сторон договора; для молодого специалиста открываются новые возможности на работе.

«Минус» заключается в том, что интересы наставника и подопечного могут вступать в противоречие, директивное назначение наставника может вызвать достаточно прохладное его отношение к порученной работе.

Другой вид наставничества – «желательный наставник» – предполагает, прежде всего, учет интересов молодого преподавателя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Чаще всего этот вид наставничества является неформальной, неофициальной поддержкой молодого преподавателя со стороны симпатизирующего ему более опытного коллеги.

«Плюсом» этого вида наставничества является то, что наставников выбирают по их личным и профессиональным качествам чаще всего сами молодые педагоги; обучающие программы строятся на основе интересов и потребностей подопечного; помощь наставника организуется на основе устной договоренности, стороны не связаны практически никакими условиями; помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений.

«Минусом» можно считать возможную неподготовленность наставников к такого рода деятельности; наставники могут не пользоваться поддержкой администрации школы; результат работы может не получить признания в педагогическом коллективе школы.

## **11. Условия назначения педагогов-наставников**

Как правило, назначение педагогов-наставников осуществляет администрация учебной организации. Однако нельзя пренебрегать советом психолога, который поможет правильно сформировать пару

«наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости (это можно сделать с помощью элементарного тестирования). Стоит прислушаться и к мнению молодого преподавателя. Кроме того, при назначении наставника необходимо учитывать следующие показатели:

– общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;

– общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

## **12. Методы формирования пары «Наставник – молодой преподаватель»**

Оптимальным приемом формирования пары «педагог-наставник – молодой преподаватель» может стать анкетирование и психологический тест.

Анкета для педагога-наставника поможет определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.

Анкета для молодого специалиста выявит пробелы в педагогической подготовке выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень. Тест на выявление психологической совместимости определит степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности.

### **13. Роли педагогов-наставников**

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого преподавателя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

**1. «ПРОВОДНИК».** Обеспечит подопечному знакомство с системой данной образовательной организации «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений, рассказать об управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому преподавателю осознать свое место в системе организации, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого преподавателя составляет более 80 %.

**2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ».** Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого преподавателя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагога от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внеобразовательных мероприятиях. Вклад

наставника в профессиональное становление молодого преподавателя составляет 60–80 %.

**3. «КУМИР».** Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого преподавателя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого преподавателя составляет 40–60 %.

**4. «КОНСУЛЬТАНТ».** За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого преподавателя составляет 30–40 %.

**5. «КОНТРОЛЕР».** В организованной таким образом наставнической поддержке молодой преподаватель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого преподавателя составляет 10–30 %.



## **14. Модели педагогического общения**

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где педагог достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

### **Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:**

1. Развитие профессионально значимых качеств личности преподавателя, во-вторых.

2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по

общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является неперенным условием продуктивности общения, важнейшим показателем овладения техникой общения. Считается, что низкий уровень развития эмпатии и рефлексии является одной из главных причин непродуктивной стандартизации поведения учителя, лежащий внутри самой личности. Эти внутренние причины в конечном итоге определяют успех или неуспех в деятельности конкретного преподавателя.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с молодыми преподавателями можно выделить:

- умение управлять поведением;
- умение адекватно моделировать личности других субъектов общения;
- умение «подать себя в общении» и т. п.

Говоря о педагогическом общении наставников и их подопечных, необходимо остановиться на понимании его как деятельности, включающей характерные для коммуникации признаки: возникновение взаимоотношений, взаимодействие субъектов, их взаимовлияние, имеющие специфические черты, определяемые профессиональными задачами и целями, конкретной ситуацией педагогического процесса.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми преподавателями, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

**Общение-коррекция.** Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении

симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

**Общение-поддержка.** Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому специалисту в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

**Общение-снятие психологических барьеров.** Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

## 15. Правила общения с молодым педагогом

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

**1. Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми преподавателями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

**2. Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

**3. Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

**4. Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

**5. Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого преподавателя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

**6. Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых преподавателей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

**7. Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого преподавателя.

**8. Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в техникуме, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно настроит молодого преподавателя и настроит его против наставника.

## **16. Формы работы с молодыми специалистами**

Если в локальных актах образовательной организации зафиксирован факт организации наставнической помощи молодым специалистам, то там должны быть оговорены и формы этой работы. Желательно, чтобы в профессиональном становлении молодых преподавателей принимал участие весь педагогический коллектив, а не только закрепленные за ними учителя-наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

### **16.1. Коллективная работа**

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому преподавателю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

### **Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательной организации. Как правило, первый для вновь прибывших молодых преподавателей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят

своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях учреждения, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово педагогам, пришедшим на работу в техникум год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых преподавателей. Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, классные руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым преподавателям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

### **Педагогический семинар**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых специалистов обо всех сферах педагогической деятельности, о

педагогических приемах взаимодействия с обучающимися, с родителями; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых специалистов с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, внеклассных мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

### **Вечера вопросов и ответов**

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым преподавателям заранее предлагается составить список вопросов к администрации организации, к опытным педагогам и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в



заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых специалистов и опытных педагогов.

### **«Круглый стол»**

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации преподавателя, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

### **Педагогические конференции**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми преподавателями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

### **«День дебютанта»**

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всей образовательной организации в специально отведенный для этого день. В техникумах обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со

своей группой, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает проверять администрация.

«День дебютанта» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в преподаватели. Каждому из молодых педагогов предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти уроки приглашаются не только представители администрации техникума и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других преподавателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

## **16.2. Групповая работа**

### **Групповое консультирование**

Организуется наставниками для молодых преподавателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих педагогов, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми специалистами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого преподавателя;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности педагога, оптимизация форм педагогического воздействия на учащихся.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1) Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.

2) Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.

3) Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой специалист.

4) Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого преподавателя к пониманию этой причины.

5) Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой преподаватель был уверен, что он сам нашел решение.

6) Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

### **Групповые дискуссии**

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми преподавателями. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности техникума», «Как решить проблему нерационального использования времени на уроке». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

### **Обзоры педагогической литературы**

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса в техникуме.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с учащимися и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

## Деловые игры

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

– подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;

– основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;

– заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, классные руководители, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

### 16.3. Индивидуальная работа

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении

конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

### **Индивидуальные консультации**

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки преподавателя.

### **Практические занятия**

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых преподавателей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Приложение 1

### **АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.
3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?

4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?

5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?

6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?

7. Обладаете ли Вы даром сочувствия?

8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.

9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это том минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

## **АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?

4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)

6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?

8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?

9. Кто из членов педагогического коллектива школы оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

### **ТЕСТ НА ВЫЯВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ (на основе теста Р. Б. Кэттела)**

Многофакторный опросник личности Р.Б. Кэттела универсален, практичен, дает многогранную информацию об индивидуальности. Вопросы в нем отражают обычные жизненные ситуации. Опросник диагностирует черты личности (факторы). Он используется во всех ситуациях, когда необходимо знать индивидуально-психологические особенности человека. Поэтому в нашем случае этот тест является незаменимым помощником при формировании пары «наставник – молодой специалист» (в то же время мы предлагаем не ограничиваться только этим методом психодиагностики, данный тест – всего лишь пример подобного рода деятельности).

Сокращенный вариант опросника содержит 105 вопросов. Ответы заносятся на специальный опросный лист, а затем обсчитываются с помощью «ключа». Совпадение с ключом ответов «а» и «с» оценивается двумя баллами, совпадение ответов «в» – одним баллом. Сумма баллов по каждой выделенной группе вопросов дает в результате значение фактора. Исключением является фактор В – здесь любое совпадение ответа с «ключом» дает 1 балл. Таким образом, максимальная оценка по каждому фактору – 12 баллов, по фактору В – 8 баллов, минимальная – 0 баллов.

Выделены следующие блоки факторов:



- интеллектуальные особенности: факторы В, М, Q1;
- эмоционально-волевые особенности: факторы С, G, I, O, Q3, Q4;
- коммуникативные свойства и особенности межличностного взаимодействия: факторы А, Н, F, E, N, L, Q2.

**Инструкция.** Отвечая на каждый вопрос, необходимо выбрать один из трех предлагаемых ответов. Для этого в соответствующей клеточке на бланке ответов следует поставить крестик (левая клетка соответствует ответу «а», средняя – ответу «в», клетка справа – ответу «с»).

### Текст опросника

1. Я думаю, моя память сейчас лучше, чем была раньше.
  - А) да
  - В) трудно сказать
  - С) нет
2. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей.
  - А) да
  - В) иногда
  - С) нет
3. Если бы я сказал, что небо находится «внизу» и что зимой «жарко», я должен был бы назвать преступника:
  - А) бандитом
  - В) святым
  - С) тучей
4. Когда я ложусь спать, я:
  - А) засыпаю быстро
  - В) нечто среднее
  - С) засыпаю с трудом
5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы:
  - А) пропустить вперед большинство машин
  - В) не знаю
  - С) обогнать все идущие впереди машины
6. В компании я предоставляю возможность другим шутить и рассказывать всякие истории.
  - А) да

- В) иногда  
С) нет
7. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка
- А) верно  
В) трудно сказать  
С) неверно
8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть.
- А) да  
В) иногда  
С) нет
9. Я бы скорее занимался:
- А) фехтованием и танцами  
В) затрудняюсь ответить  
С) борьбой и баскетболом
10. Меня забавляет, что то, что люди делают, совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом.
- А) да  
В) иногда  
С) нет
11. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями.
- А) всегда  
В) иногда  
С) редко
12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе со всеми и вовсе не обижаюсь.
- А) верно  
В) не знаю  
С) неверно
13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом.
- А) верно  
В) не знаю  
С) неверно
14. Мне больше нравится придумывать новые способы выполнения какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов.
- А) верно  
В) не знаю  
С) неверно

15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи.

- А) верно
- В) иногда
- С) нет

16. Я думаю, что я менее чувствительный и легко возбудимый, чем большинство людей.

- А) верно
- В) затрудняюсь ответить
- С) неверно

17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решение.

- А) верно
- В) не знаю
- С) неверно

18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям.

- А) да
- В) не знаю
- С) нет

19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:

- А) моим хорошим друзьям
- В) не знаю
- С) в своем дневнике

20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу слову «неточный», – это:

- А) небрежный
- В) тщательный
- С) приблизительный

21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо.

- А) да
- В) трудно сказать
- С) нет

22. Меня больше раздражают люди, которые:

- А) своими грубыми шутками вгоняют людей в краску
- В) затрудняюсь ответить
- С) создают неудобства, опаздывая на условленную встречу

23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их.

- А) верно
- В) не знаю

- С) неверно
24. Я думаю, что:
- А) не все надо делать одинаково тщательно
  - В) затрудняюсь сказать
  - С) любую работу следует выполнять тщательно, если вы за нее взялись
25. Мне всегда приходится преодолевать смущение.
- А) да
  - В) возможно
  - С) нет
26. Мои друзья чаще:
- А) советуются со мной
  - В) делают то и другое поровну
  - С) дают мне советы
27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его.
- А) да
  - В) иногда
  - С) нет
28. Я предпочитаю:
- А) друзей, чьи интересы имеют деловой и практический характер
  - В) не знаю
  - С) друзей отличающихся глубоко продуманными взглядами на жизнь
29. Я не могу спокойно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю.
- А) верно
  - В) затрудняюсь ответить
  - С) неверно
30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки.
- А) да
  - В) не знаю
  - С) нет
31. Если бы я одинаково хорошо умел и то, и другое, я бы предпочел:
- А) играть в шахматы
  - В) трудно сказать
  - С) играть в городки
32. Мне нравятся общительные, компанейские люди.
- А) да

В) не знаю

С) нет

33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми.

А) да

В) трудно сказать

С) нет

34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне необходимо.

А) да

В) иногда

С) нет

35. Мне бывает трудно признать, что я не прав.

А) да

В) иногда

С) нет

36. На предприятии мне было бы интереснее:

А) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве

В) трудно сказать

С) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой

37. Какое слово не связано с двумя другими?

А) кошка

В) близко

С) солнце

38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:

А) раздражает меня

В) нечто среднее

С) не беспокоит меня совершенно

39. Если бы у меня было много денег, то я:

А) позаботился бы, чтобы не вызвать к себе зависти

В) не знаю

С) жил бы, не стесняя себя ни в чем

40. Худшее наказание для меня – это:

А) тяжелая работа

В) не знаю

С) быть запертым в одиночестве

41. Люди должны больше, чем они делают это сейчас, требовать соблюдения законов морали.

А) да

- В) иногда  
С) нет
42. Мне говорили, что ребенком я был:  
А) спокойным и любил оставаться один  
В) не знаю  
С) живым и подвижным
43. Мне нравилась бы практическая повседневная работа с различными установками и машинами.  
А) да  
В) не знаю  
С) нет
44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это нелегко для них.  
А) да  
В) трудно сказать  
С) нет
45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми.  
А) верно  
В) затрудняюсь ответить  
С) неверно
46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делает большинство людей.  
А) верно  
В) не знаю  
С) неверно
47. Я никогда не бываю так несчастен, что хочется плакать.  
А) верно  
В) не знаю  
С) неверно
48. В музыке я наслаждаюсь:  
А) маршами в исполнении военных оркестров  
В) не знаю  
С) скрипичными соло
49. Я бы скорее предпочел провести два летних месяца:  
А) в деревне с одним или двумя друзьями  
В) затрудняюсь ответить  
С) возглавляя группу в туристском лагере
50. Усилия, затраченные на составление планов:  
А) никогда не лишние

- В) трудно сказать  
С) не стоят этого
51. Необдуманные поступки и высказывания моих друзей в мой адрес не обижают и не огорчают меня.  
А) верно  
В) не знаю  
С) неверно
52. Когда мне все удается, я нахожу эти дела легкими.  
А) всегда  
В) иногда  
С) редко
53. Я предпочел бы скорее работать:  
А) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них  
В) затрудняюсь ответить  
С) архитектором, который в тихой комнате разрабатывает свой проект
54. Дом так относится к комнате, как дерево:  
А) к лесу  
В) к растению  
С) к листу
55. То, что я делаю, у меня не получается:  
А) редко  
В) иногда  
С) часто
56. В большинстве дел я:  
А) предпочитаю рискнуть  
В) не знаю  
С) предпочитаю действовать наверняка
57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю.  
А) скорее, это так  
В) не знаю  
С) думаю, что нет
58. Мне больше нравится человек:  
А) больших знаний и эрудиции, будь он даже ненадежен и непостоянен  
В) трудно сказать  
С) со средними способностями, но зато умеющий противостоять всяким соблазнам

59. Я принимаю решения:
- А) быстрее, чем многие люди
  - В) не знаю
  - С) медленнее, чем большинство людей
60. На меня большое впечатление производят:
- А) мастерство и изящество
  - В) трудно сказать
  - С) сила и мощь
61. Я считаю, что я – человек, склонный к сотрудничеству.
- А) да
  - В) нечто среднее
  - С) нет
62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными.
- А) да
  - В) не знаю
  - С) нет
63. Я предпочитаю:
- А) решать вопросы, касающиеся лично меня, сам
  - В) затрудняюсь ответить
  - С) советоваться с моими друзьями
64. Если человек не отвечает сразу после того, как я что-нибудь сказал ему, то я чувствую, что сказал глупость.
- А) верно
  - В) не знаю
  - С) неверно
65. В школьные годы я больше всего получил знаний:
- А) на уроках
  - В) трудно сказать
  - С) читая книги
66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности.
- А) верно
  - В) иногда
  - С) неверно
67. Когда вопрос, который надо решить, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь:
- А) заняться другим вопросом
  - В) затрудняюсь ответить
  - С) еще раз попытаться решить этот вопрос



68. У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т. д., – казалось бы, без определенной причины.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

69. Иногда я соображаю хуже, чем обычно.

- А) верно
- В) не знаю
- С) неверно

70. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1, 2, 3, 4, 5, 6, ..., будет:

- А) 10
- В) 5
- С) 7

72. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины.

- А) да
- В) не знаю
- С) нет

73. Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

74. Я живу сегодняшним днем больше, чем другие люди.

- А) верно
- В) трудно сказать
- С) неверно

75. На вечеринке мне нравится:

- А) принимать участие в интересной беседе
- В) затрудняюсь ответить
- С) смотреть, как люди отдыхают, и отдыхать самому

76. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут его услышать.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы больше всего хотел встретиться:

- А) с Колумбом
- В) не знаю
- С) с Пушкиным

78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы улаживать чужие дела.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

79. Работая в магазине, я предпочел бы:

- А) оформлять витрины
- В) не знаю
- С) быть кассиром

80. Если люди плохо обо мне думают, я не стараюсь переубедить их и продолжаю поступать так, как считаю нужным.

- А) да
- В) трудно сказать
- С) нет

81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:

- А) сразу же думаю: «У него плохое настроение»
- В) не знаю
- С) беспокоюсь о том, что я совершил неверный поступок

82. Все несчастья происходят из-за людей:

А) которые стараются во все внести изменения, хотя существуют способы решения этих вопросов

- В) не знаю
- С) отвергающих новые, многообещающие предложения

83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной.

- A) верно
  - B) иногда
  - C) неверно
85. Мне кажется, что я менее раздражительный, чем большинство людей.
- A) верно
  - B) не знаю
  - C) неверно
86. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной.
- A) верно
  - B) иногда
  - C) неверно
87. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать.
- A) часто
  - B) иногда
  - C) никогда
88. Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:
- A) отстают
  - B) идут правильно
  - C) спешат
89. Мне бывает скучно:
- A) часто
  - B) иногда
  - C) редко
90. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом.
- A) верно
  - B) иногда
  - C) неверно
91. Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны.
- A) да
  - B) иногда
  - C) нет
92. Дома в свободное время я:
- A) болтаю и отдыхаю
  - B) затрудняюсь ответить
  - C) занимаюсь интересующими меня делами

93. Я робко и осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с новыми людьми.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

94. Я считаю, что то, что люди говорят стихами, можно так же точно выразить прозой.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

95. Я подозреваю, что люди, с которыми я дружу, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной.

- А) да, в большинстве случаев
- В) иногда
- С) нет, редко

96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставят в моей душе никаких следов.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

97. Я думаю, что было бы интереснее быть:

- А) натуралистом и работать с растениями
- В) не знаю
- С) страховым агентом

98. Я подвержен беспричинному страху и отвращению по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам и т. п.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

99. Я люблю размышлять о том, как можно было бы улучшить мир

- А) да
- В) трудно сказать
- С) нет

100. Я предпочитаю игры:

- А) где надо играть в команде или иметь партнера
- В) не знаю
- С) где каждый играет за себя

101. Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

103. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя на самом деле они мне не нравятся.

- А) да
- В) иногда
- С) нет

104. Какое слово не относится к двум другим?

- А) думать
- В) видеть
- С) слышать

105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии?

- А) двоюродным братом
- В) племянником
- С) дядей

### Ключ к опроснику Р. Б. Кэттела

Фактор	Номера вопросов, типы ответов, баллы						
MD	1.	18.	35.	52.	69.	86.	103.
	B-1 A-2	B-1 C-2	B-1 C-2	B-1 A-2	B-1 C-2	B-1 C-2	B-1 C-2
A	2.	19.	36.	53.	70.	87.	
	B-1 C-2	B-1 A-2	B-1 C-2	B-1 A-2	B-1 A-2	B-1 C-2	
B	3.	20.	37.	54.	71.	88.	104.
	B-1	C-1	B-1	C-1	A-1	C-1	A-1 105. B-1

C	4. B-1 A-2	21. B-1 A-2	38. B-1 C-2	55. B-1 A-2	72. B-1 C-2	89. B-1 C-2	
E	5. B-1 C-2	22. B-1 C-2	39. B-1 C-2	56. B-1 A-2	73. B-1 C-2	90. B-1 A-2	
F	6. B-1 C-2	23. B-1 A-2	40. B-1 C-2	57. B-1 A-2	74. B-1 A-2	91. B-1 C-2	
G	7. B-1 A-2	24. B-1 C-2	41. B-1 A-2	58. B-1 C-2	75. B-1 A-2	92. B-1 C-2	
H	8. B-1 A-2	25. B-1 C-2	42. B-1 C-2	59. B-1 A-2	76. B-1 A-2	93. B-1 C-2	
I	9. B-1 A-2	26. B-1 A-2	43. B-1 C-2	60. B-1 A-2	77. B-1 C-2	94. B-1 C-2	
L	10. B-1 A-2	27. B-1 C-2	44. B-1 C-2	61. B-1 C-2	78. B-1 A-2	95. B-1 A-2	
M	11. B-1 C-2	28. B-1 C-2	45. B-1 A-2	62. B-1 A-2	79. B-1 A-2	96. B-1 C-2	
N	12. B-1 C-2	29. B-1 C-2	46. B-1 A-2	63. B-1 A-2	80. B-1 C-2	97. B-1 C-2	
O	13. B-1 C-2	30. B-1 A-2	47. B-1 C-2	64. B-1 A-2	81. B-1 C-2	98. B-1 A-2	
Q1	14. B-1 A-2	31. B-1 A-2	48. B-1 C-2	65. B-1 C-2	82. B-1 C-2	99. B-1 A-2	
Q2	15. B-1 A-2	32. B-1 C-2	49. B-1 A-2	66. B-1 A-2	83. B-1 C-2	100. B-1 C-2	

Q3	16. В-1 А-2	33. В-1 А-2	50. В-1 А-2	67. В-1 А-2	84. В-1 С-2	101. В-1 С-2	
Q4	17. В-1 А-2	34. В-1 С-2	51. В-1 С-2	68. В-1 А-2	85. В-1 С-2	102. В-1 А-2	

### Интерпретация факторов

#### **Фактор А. Замкнутость – общительность**

При низких оценках человек характеризуется необщительностью, замкнутостью, безучастностью, излишней строгостью в оценке людей. Он скептически настроен, холоден по отношению к окружающим, любит быть в одиночестве, не имеет близких друзей, с которыми можно быть откровенным.

При высоких оценках человек открыт и добросердечен, общителен и добродушен. Ему свойственна естественность и непринужденность в поведении, внимательность, доброта, мягкосердечность в отношениях. Он охотно работает с людьми, активен в устранении конфликтов, доверчив, не боится критики, испытывает яркие эмоции, живо откликается на события.

#### **Фактор В. Интеллект**

При низких оценках человеку свойственны конкретность, ригидность и некоторая дезорганизация мышления.

При высоких оценках наблюдаются абстрактность мышления, сообразительность, быстрая обучаемость.

#### **Фактор С. Эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость**

При низких оценках выражены низкая толерантность, подверженность чувствам, переменчивость интересов, склонность к

лабильности настроения, раздражительность, утомляемость, невротические симптомы, ипохондрия.

При высоких оценках – человек выдержанный, работоспособный, эмоционально зрелый, реалистически настроенный. Ему без труда удается следовать требованиям коллектива, он характеризуется постоянством интересов. Ему не свойственно нервное утомление.

#### **Фактор Е. Подчиненность – доминантность**

При низких оценках человек застенчив, склонен уступать дорогу другим. Он часто оказывается зависимым, берет вину на себя, тревожится о возможных своих ошибках. Ему свойственны: тактичность, безропотность, почтительность, покорность, вплоть до полной пассивности.

При высоких оценках – человек властный, независимый, самоуверенный, упрямый до агрессивности. Он независим в суждениях и поведении, свой образ мыслей склонен считать законом для себя и окружающих. В конфликтах обвиняет других, не признает власти и давления со стороны, предпочитает авторитарный стиль руководства, но борется за более высокий статус; конфликтный, своенравный.

#### **Фактор F. Сдержанность – экспрессивность**

При низких оценках человек характеризуется благоразумием, осторожностью, рассудительностью, молчаливостью. Ему свойственны склонность все усложнять, некоторая озабоченность и пессимистичность в восприятии действительности. Беспокоится о будущем, ожидает неудач. Окружающим он кажется скучным, вялым и чрезмерно чопорным.

При высоких оценках человек жизнерадостен, импульсивен, беспечен, весел, разговорчив, подвижен. Энергичен, социальные



контакты для него эмоционально значимы. Он искренен в межличностных отношениях, часто становится лидером и энтузиастом групповой деятельности, верит в удачу.

**Фактор G. Подверженность чувствам – высокая нормативность поведения**

При низких оценках человек непостоянен, подвержен влиянию случая и обстоятельств, не прилагает усилий для выполнения групповых требований и норм. Он характеризуется беспринципностью, неорганизованностью, безответственностью, гибкими установками по отношению к социальным нормам, что может привести к антисоциальному поведению.

При высоких оценках наблюдаются осознанное соблюдение норм и правил поведения, настойчивость в достижении цели, точность, ответственность, деловая направленность.

**Фактор H. Робость – смелость**

При низких оценках человек застенчив, не уверен в своих планах, сдержан, робок, предпочитает находиться в тени. Большому обществу он предпочитает общество одного-двух друзей. Отличается повышенной чувствительностью к угрозе.

При высоких оценках человеку свойственны социальная смелость, активность, готовность иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми. Он склонен к риску, держится свободно, расторможено.

**Фактор I. Жесткость – чувствительность**

При низких оценках человеку свойственны: мужественность, самоуверенность, рассудочность, реалистичность суждений, практичность, некоторая жесткость, суровость, черствость, по отношению к окружающим.

При высоких оценках наблюдаются мягкость, устойчивость, зависимость, стремление обрести покровительство, склонность к романтизму, артистичность натуры, женственность, художественное восприятие мира.

#### **Фактор L. Доверчивость – подозрительность**

При низких оценках человек характеризуется откровенностью, доверчивостью, благожелательностью по отношению к другим людям, терпимостью, уживчивостью. Человек свободен от зависти, легко ладит с людьми и хорошо работает в коллективе.

При высоких оценках – человек ревнивый, завистливый, характеризуется подозрительностью, ему свойственно большое самомнение. Его интересы обращены на самого себя, он обычно осторожен в своих поступках, эгоцентричен.

#### **Фактор M. Практичность – развитое воображение**

При низких оценках – человек практичный, добросовестный. Он ориентируется на внешнюю реальность и следует общепринятым нормам, ему свойственны некоторая ограниченность и излишняя внимательность к мелочам.

При высокой оценке можно говорить о развитом воображении, ориентации на свой внутренний мир, высоком творческом потенциале человека.

#### **Фактор N. Прямолинейность – дипломатичность**

При низких оценках человеку свойственны прямолинейность, наивность, естественность, непосредственность поведения.

При высоких оценках человек характеризуется расчетливостью, проницательностью, разумным и несентиментальным подходом к событиям и окружающим людям.

### **Фактор О. Уверенность в себе – тревожность**

При низких оценках человек безмятежен, хладнокровен, спокоен, уверен в себе.

При высоких оценках человеку свойственны тревожность, депрессивность, ранимость, впечатлительность.

### **Фактор Q1. Консерватизм – радикализм**

При низких оценках человек характеризуется консервативностью, устойчивостью по отношению к традиционным трудностям. Он знает, во что должен верить, и, несмотря на несостоятельность каких-то принципов, не ищет новых. Он с сомнениям относится к новым идеям, склонен к морализации и нравоучениям, противится переменам и не интересуется аналитическими интеллектуальными соображениями.

При высоких оценках человек критически настроен, характеризуется наличием интеллектуальных интересов, аналитичностью мышления, стремится обо всем получать информацию в полном объеме. Более склонен к экспериментированию, спокойно воспринимает новые неустоявшиеся взгляды и перемены, не доверяет авторитетам, ничего не принимает на веру.

### **Фактор Q2. Конформизм – нонконформизм**

При низких оценках человек зависим от группы, следует за общественным мнением, предпочитает и работать, и принимать решения вместе с другими людьми, ориентируется на социальное одобрение. При этом у него часто отсутствует инициатива принятия решений.

При высокой оценке человек предпочитает собственные решения, независим, следует по выбранному им самим пути, сам принимает решения и сам действует. Имея собственное мнение, он не стремится

навязать его окружающим. Он не нуждается в одобрении и поддержке других людей.

#### **Фактор Q3. Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль**

При низких оценках наблюдаются недисциплинированность, внутренняя конфликтность представлений о себе. Человек не обеспокоен выполнением социальных требований.

При высоких оценках – развитый самоконтроль, точность выполнения социальных требований. Человек следует своему представлению о себе, хорошо контролирует свои эмоции и поведение, доводит всякое дело до конца. Ему свойственны целенаправленность и интегрированность личности.

#### **Фактор Q4. Расслабленность – напряженность**

При низких оценках человеку свойственны расслабление, вялость, спокойствие, низкая мотивация, лень, излишняя удовлетворенность и невозмутимость.

Высокая оценка свидетельствует о напряженности, взвинченности, наличии возбуждения и беспокойства.

#### **Фактор MD. Адекватность самооценки**

Чем выше оценка по этому фактору, тем в большей степени человеку свойственно завышать свои возможности и переоценивать себя.

## **Положение о внутритехникумовском конкурсе наставничества**

### **1 Общие положения**

1.1 Внутритехникумовский конкурс наставничества (далее – Конкурс) проводится внутри образовательной организации среди педагогов, вовлеченных в дуальную систему образования и выполняющих функции наставников на каждом этапе системы.

1.2 Наставничество в рамках дуальной системы техникума представляет собой профессиональное самоопределение, профессиональную подготовку и далее адаптацию к условиям производства обучающихся техникума под наблюдением наставника с регулярным получением конструктивной обратной связи.

1.3 В структуре системы наставничества обозначены четыре этапа: подготовительный (далее – 1 этап), ориентирующий (далее – 2 этап), формирующий (далее – 3 этап), лично-преобразующий (далее – 4 этап).

Функции педагогов-наставников на каждом этапе различные и определяются видами деятельности. В связи с этим оценка деятельности педагогов-наставников также зависят от видов деятельности. Настоящее положение предусматривает различные подходы к оценке наставничества на каждом этапе и регламентируется четырьмя номинациями.

1.4 Настоящее Положение определяет требования к участникам Конкурса, порядок его организации, критерии оценки, сроки проведения Конкурса.

## **2 Цели и задачи Конкурса**

### **2.1. Цели Конкурса**

2.1.1 Конкурс проводится в целях развития традиций наставничества, укрепления связей поколений, повышения престижа наставничества на предприятии и в образовательной организации, развития профессиональной компетентности педагогов.

2.1.2 Основной целью является выявление, поддержка, распространение эффективного опыта педагогов-наставников техникума и оценка их деятельности.

### **2.2. Задачи Конкурса**

2.2.1 Стимулировать и развивать деятельности педагогов-наставников в сфере поддержки студентов, вовлеченных в программу ББМ.

2.2.2 Формировать систему наставничества, систему взаимодействия со студентами в рамках дуальной модели образования.

2.2.3 Пропагандировать наставничество как форму укрепления социально-экономического партнерства образовательной организации и предприятия.

2.2.4 Обобщать опыт работы педагогов-наставников образовательной организации.

2.2.5 Проводить оценку деятельности педагогов-наставников, эффективности системы наставничества в целом.

2.2.6 Сохранять и развивать профессиональную культуру, распространять и поощрять выявленный положительный опыт.

### **3 Условия участия**

В Конкурсе принимают участие все педагоги, вовлеченные в реализацию дуальной модели образования.

Конкурс проводится по следующим номинациям:

#### **1 «Лучший педагог- наставник 1-го этапа наставничества»**

##### **1.1. «Лучший педагог-наставник» - «Классный руководитель»**

##### **1.2. «Лучший педагог-наставник» - «Преподаватель»**

#### **2 «Лучший педагог-наставник 2-го этапа наставничества»**

#### **3 «Лучший педагог-наставник 3-го этапа наставничества»**

#### **4 «Лучший педагог-наставник 4-го этапа наставничества»**

Итоги подводятся по каждой номинации в отдельности, жюри выбирает лучших в каждой номинации в соответствии с этапом наставничества.

Каждый конкурсант представляет в жюри конкурса материалы в соответствии с этапом и видами деятельности. Конкурсант может заявиться в разных номинациях (разных этапах наставничества), если осуществляет наставничество в течение одного учебного года на разных этапах в разных группах.

Для участия в конкурсе каждый конкурсант (по каждой номинации) представляет следующие материалы:

1) План работы наставника на каждый семестр (с отметкой о выполнении) (Приложение 1).

2) Результаты анкетирования студентов, наставниками, которых конкурсант является (Приложение 2).

3) Статистическая информация (участие самих наставников и студентов в мероприятиях, конкурсах, конференциях и т.д.).

4) Презентацию о своей деятельности наставника.

5) Дополнительные фото-видеоматериалы, отзывы, публикации и т.п.

#### **4 Порядок проведения Конкурса**

4.1 Конкурс наставников проводится два раза в учебном году в конце каждого семестра в течение месяца.

Конкурсанты подают материалы соответственно до 15 декабря и до 15 мая в экспертную комиссию (жюри конкурса), которая назначается приказом директора. В экспертную комиссию могут входить педагоги техникума, заместители директора, представители предприятия. Председателем экспертной комиссии (жюри конкурса) является директор техникума.

4.2 Конкурс проводится в два этапа:

– на первом заочном этапе жюри в течение двух недель работает с документами, оценивает материалы по каждой номинации в соответствии с критериями, обозначенными в положении;

– на втором очном этапе конкурсанты готовят представление своей работы наставника (самопрезентацию) по теме «Мой педагогический опыт наставничества».

Экспертная группа проводит оценку второго этапа и суммирует результаты (первый и второй этап вместе). По итогам конкурса в каждой номинации выбирается до 3 человек, которым присваивается звание «Лучший наставник».

#### **5 Цели и задачи работы наставника**

4.2 Ключевые задачи наставника:

– объяснить процесс наставничества обучающимся;



- определить потребности в развитии студентов;
- облегчить процесс обучения в техникуме и адаптации в компании;
- помочь овладеть профессиональными навыками и технологиями работы;
- помочь в определении учебных целей и планировании действий;
- предложить обучающимся разные возможности обучения (дополнительные образовательные услуги) и отслеживать овладение дополнительными квалификациями;
- систематически давать обучающимся обратную связь, основываясь на наблюдении за их поведением;
- помочь ученику идентифицировать проблемы и возможные варианты решения этих проблем;

5.2 Ключевые профессиональные умения и практический опыт наставника:

- планирование и управление временем;
- аналитическое мышление;
- ведение переговоров;
- выстраивание межличностного общения;
- предоставление обратной связи;
- активное слушание;
- получение информации;
- наблюдение;
- фасилитация; Фасилитация (английск. от *facilitate* – помогать, облегчать, способствовать) – стиль управления. Фасилитация отличается от простого управления тем, что её способ не директивный,

то есть такой, который не выходит за рамки самоорганизации управляемой системы.

### 5.3 Необходимые качества наставника:

- поддерживающий, эмпатичный;
- терпеливый;
- позитивный;
- ответственный;
- располагающий к доверию;
- объективный и безоценочный;
- рефлексирующий;
- внимательный;
- честный.

## **6 Принципы и порядок оценивания**

### 6.1 Принципы определения эффективности наставничества

При определении эффективности наставничества надо помнить о его особенностях:

1) Степень достижения цели наставничества – главный критерий его эффективности. Цель должна быть ясной, чётко сформулированной по срокам.

2) Объектом оценки выступает не только сам наставник, но и обучающийся (обучающиеся) и его (их) сформированные профессиональные навыки и профессионально значимые качества.

3) Наставничество как социальный институт влияет на всю систему дуального образования. В связи с этим, при оценке эффективности наставничества надо понять, какие положительные и отрицательные явления возникают.

4) Так как наставничество часто регламентировано заранее определённым планом, то оценка эффективности должна осуществляться не только в целом, по конечным результатам, но и поэтапно, по мере прохождения обучения студентов.

5) Так как обучающийся по итогам наставничества должен овладеть определёнными профессиональными умениями и практическим опытом, то судить об эффективности наставничества можно по результату тестирования данного навыка, а также по действительным результатам обучения студента, по тем изменениям, которые произошли в организационной культуре в процессе осуществления наставничества.

6.2 Принимая во внимание особенности наставничества, имеет смысл разрабатывать критерии эффективности как минимум по двум направлениям: для наставника, для обучающегося. К критериям эффективности наставничества относятся:

- целенаправленность и системность наставнической работы со студентами;
- наличие документов, регламентирующих и отражающих наставническую деятельность
- знание корпоративных стандартов предприятия;
- время, затраченное на общение со студентами;
- оказание помощи в решении социальных и бытовых проблем студентов;
- повышение мотивации у студентов к овладению профессиональными навыками;
- повышение мотивации у педагогов к участию в наставничестве и т.д.

6.3 Критерии направлены на оценку не только количественных изменений, но и качественных, что очень важно для оценки эффективности наставничества. Кроме того, оценку необходимо проводить с определенной долей периодичности.

Критерии оценки деятельности наставников или наставничества базируются на обозначенных выше профессиональных умениях и практическом опыте и качествах и соотносятся с указанными принципами. Формы и критерии оценки наставников в каждой номинации заочного этапа Конкурса приводятся в приложении.

6.4 На первом (заочном) этапе экспертная комиссия оценивает конкурсные материалы участников и определяет порядок проведения второго (очного) этапа Конкурса.

Оценка конкурсных материалов на первом (заочном) этапе Конкурса осуществляется в соответствии с критериями:

- соответствие материалов заявленной теме (0-5 баллов);
  - наличие диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений студентов (0-5 баллов);
  - наличие разработанных планов профессионального самоопределения и становления студентов (планов наставничества) и их обоснование (0-15 баллов);
  - осуществление контроля выполнения этих планов (промежуточные и/или итоговые результаты) (0-10 баллов);
  - динамика профессиональных достижений студентов на уровне техникума, муниципальном и региональном уровнях (0-5 баллов);
- б) оптимальность и результативность системы наставнической работы (многообразие форм и методов работы педагога-наставника со студентами) (0-5 баллов);

7) соответствие форм, методов и результатов работы наставника поставленным целям и задачам (0-5 баллов);

8) качество и грамотность оформления представленных конкурсных материалов (демонстрация методической культуры, культуры оформления) (0-10 баллов).

Максимально возможное количество баллов – 60.

К данной оценке экспертная группа (жюри) прибавляет баллы за план работы (Приложение 1), баллы за анкеты (приложение 2).

6.5 Оценка конкурсного задания на втором очном этапе осуществляется в соответствии со следующими критериями:

1) содержание самопрезентации (ведущие педагогические идеи, жизненное и профессиональное кредо) (0-10 баллов);

2) оригинальность выступления (0-10 баллов);

3) аналитические и рефлексивные умения участника, отражение и демонстрация качеств наставника (0-10 баллов);

4) уровень взаимодействия наставника и студентов (умение выстраивать конструктивные отношения со студентами) (0-10 баллов);

5) способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки (0-10 баллов);

6) профессионально-личностные качества выступающего (аргументированность, педагогическая эрудиция, эмоциональность, логичность и последовательность выступления, культура речи) (0-10 баллов).

Максимально возможное количество баллов – 60.

## 7 Подведение итогов и награждение

Подведение итогов по внутритехникумовскому конкурсу наставничества проходит в два этапа: - заочный с 15 – 20 декабря и очный тур с 15 по 25 мая. Конкурсные работы оценивает комиссия, которая формируется из руководящего состава техникума и его социальных партнёров.

По итогам конкурса определяется 1,2,3 призовые места. Наградной фонд (ценные призы, подарки призерам конкурса) определяется директором ГБПОУ ЧГПГТ им А.В. Яковлева из внебюджетных средств.

Председателем конкурсной комиссии является директор ГБПОУ ЧГПГТ им А.В. Яковлева.

### Приложение 1 к Положению

(образец для «Классный руководитель»)

**План работы педагога-наставника в системе дуального образования  
техникума \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) с группой (№) \_\_\_\_\_ на 2017-2018 уч.г.**

Направления работы со студентом(ами)	Содержание мероприятий	Сроки	С кем взаимодействие (ресурсы)	Отметка о выполнении
Работа по овладению практическим опытом				
Воспитательная работа (в том числе профориентационная и по профессиональному самоопределению)				
Работа с документацией, необходимой для организации дуального образования				

<b>Направления работы по самообразованию педагога-наставника и повышению квалификации</b>	<b>Содержание мероприятий</b>	<b>Сроки</b>	<b>С кем взаимодействие (ресурсы)</b>	<b>Отметка о выполнении</b>

Каждое мероприятие оценивается в 1-3 балла (в зависимости от трудоемкости организации и проведения мероприятия), если мероприятие запланировано и не выполнено, балл(ы) минусуется. Максимальное количество баллов зависит от количества мероприятий, включенных в план работы.

(образец для «Преподаватель»)

**План работы педагога-наставника в системе дуального образования  
техникума \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) с группой (№) \_\_\_\_\_ на 2017-2018 уч.г.**

<b>Направления работы со студентом(ами)</b>	<b>Содержание мероприятий</b>	<b>Сроки</b>	<b>С кем взаимодействие (ресурсы)</b>	<b>Отметка о выполнении</b>
Работа по овладению практическим опытом (в рамках формирования межпредметных связей)				
Работа с документацией, необходимой для организации дуального образования (в т.ч. адаптация учебно-методической документации под требования дуальной системы образования)				
Направления работы по самообразованию педагога-наставника и повышению квалификации	Содержание мероприятий	Сроки	С кем взаимодействие (ресурсы)	Отметка о выполнении

Каждое мероприятие оценивается в 1-3 балла (в зависимости от трудоемкости организации и проведения мероприятия), если мероприятие запланировано и не выполнено, балл(ы) минуются. Максимальное количество баллов зависит от количества мероприятий, включенных в план работы.

## Приложение 2 к Положению

### **Анкета для опроса студентов о качестве работы наставника**

1 Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником (отметьте подходящий вариант или напишите свой)?

- 1) Каждый день.
- 2) 2 - 3 раза в неделю.
- 3) Один раз в неделю.
- 4) 2 - 3 раза в месяц.
- 5) Вообще не встречались.
- 6) \_\_\_\_\_

2 Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 1) 3,5 - 2,5 часа в неделю.
- 2) 2,5 - 2 часа в неделю.
- 3) 1,5 часа в неделю.
- 4) 1 час в неделю.
- 5) 0 минут в неделю.

3 Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- 1) Да, всегда.
- 2) Да, практически всегда.
- 3) Да, часто.



- 4) Да, но редко.
- 5) Нет.

4 Давал ли Вам наставник обратную связь в процессе обучения, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- 1) Да, достаточно часто.
- 2) Да, иногда.
- 3) Да, изредка.
- 4) Да, но реже чем раз в месяц.
- 5) Нет.

5 На ваш взгляд, наставник охотно обучает Вас чему-либо, общался с Вами?

- 1) Да, охотно всегда.
- 2) Да, иногда.
- 3) Да, изредка.
- 4) Да, но чаще неохотно.
- 5) Неохотно всегда.

6 Как вы ощущаете, наставник оказывает Вам значительную помощь в профессиональном становлении и обучении?

- 1) Да, значительную.
- 2) Достаточную.
- 3) Оказывает помощь, но не всегда
- 4) Оказывает помощь, редко.
- 5) Нет, не оказывает.

7 Можете ли Вы сказать, что благодаря наставнику Вы узнали о философии ББМ и готовы разделять ее?

- 1) Да, именно от наставника.
- 2) Да, но не только от наставника.
- 3) От наставника частично.
- 4) От наставника узнал мало.
- 5) Ничего не узнал от наставника.

**Анкетирование проводится анонимно членами экспертной группы.**

Если итоги анкетирования подводятся по группе, то выявляется, какие ответы преобладают. Далее выставляются баллы за каждый вариант ответа:

за ответ под номером 1 – 4 балла;

за ответ под номером 2 – 3 балла;

за ответ под номером 3 – 2 балла;

за ответ под номером 4 – 1 балл;

за ответ под номером 5 – 0 балла;