Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Белореченский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по организации наставничества**

**в ГБПОУ «Белореченский медицинский колледж»**

Белореченск, 2022

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи преподавателям ГБПОУ «Белореченский медицинский колледж» в организации работы по наставничеству молодых специалистов. Рекомендации включают основные направления, формы работы и этапы руководства профессиональным становлением начинающего педагога.

Составители:

Майковский .А., директор колледжа

Сорокина Н.А., заместитель директора по учебной работе

Мягкинькая М.В., старший методист

Методические рекомендации рассмотрены и рекомендованы к использованию методическим советом колледжа

протокол №1 от 18.09.2022г

Содержание

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Пояснительная записка…………………………………………….. | 4 |
| 2. | Цели и задачи наставничества…………………………………….. | 4 |
| 3. | Система работы с начинающим педагогом………………………. | 5 |
| 4. | Основные направления и формы работы с начинающим педагогом……………………………………………………………. | 6 |
| 5. | Основные компетенции, необходимые современному наставнику…………………………………………………………… | 8 |
| 6. | Приложение 1Анкета для начинающих педагогов……………………………….. | 9 |
| 7. | Приложение 2Анкета обратной связи прохождения адаптационного периода для начинающих педагогов………………………………………… | 11 |
| 8. | Приложение 3Анкета обратной связи для наставников………………………….. | 12 |
| 9. | Приложение 4Примерный индивидуальный план работы наставника с начинающим педагогом……………………………………………. | 13 |

1. **Пояснительная записка**

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к

работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции.

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

формирование профессионально компетентного, самостоятельно мыслящего

педагога.

 Деятельность преподавателя сложна и многогранна. В процессе ее осуществления начинающий педагог сталкивается с определенными затруднениями: недостаточное владение учебным материалом по преподаваемой дисциплине, междисциплинарному курсу, отсутствие навыков владения методами практической работы, осуществление дифференцированного подхода к обучающимся, сложности в организации воспитательной работы и т.д.

 Адаптация зависит как от индивидуальных свойств личности, так и от

помощи окружающих. Задача, стоящая перед педагогическим коллективом

образовательной организации в первое время педагогической деятельности

молодого специалиста, - сокращение периода адаптации начинающего преподавателя, способствующее скорейшему включению его в выполнение

профессиональных планов и образовательных программ, созданию максимально благоприятных условий для развития педагогического мастерства и самореализации личности.

**2. Цели и задачи наставничества**

Цель: оказание помощи начинающим педагогам в профессиональной и

личностной адаптации.

Задачи:

- создание условий для развития педагогической творческой деятельности;

- оказание помощи в изучении и творческом внедрении в учебно -воспитательный процесс достижений и передового опыта;

- предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации образовательного процесса, поиск возможных путей их преодоления;

- формирование потребности в непрерывном самообразовании.

Наставничество способствует:

* повышению качества подготовки и квалификации преподавателей;
* развитию профессиональных компетенций педагога;
* передаче ценного педагогического опыта;
* освоению практических и теоретических основ педагогической деятельности;
* получению своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив;
* освоению современных образовательных технологий и внедрению в образовательный процесс;
* развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на педагога трудовые функции;
* снижению риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов — носителей знаний и навыков;
* укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива.

**3. Система работы с начинающим педагогом**

*Этапы руководства профессиональным становлением молодого педагога*

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

Условно можно выделить три этапа руководства в работе с молодыми

педагогами: ознакомительный (в определенной мере диагностический), стимулирования деятельности и итоговый.

***Ознакомительный этап***

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

К концу этого этапа обычно укрепляются связи между новичками и другими членами педагогического коллектива, создается благоприятная почва для эффективного сотрудничества молодых специалистов и опытных

педагогов, предполагающего не только передачу опыта одного поколения другому, но и их творческое взаимовлияние.

***Этап стимулирования деятельности***

Данный этап нацелен на укрепление активной социальнопрофессиональной позиции молодого педагога путем развития его индивидуального стиля педагогической деятельности. На этом этапе особое значение приобретают творческие контакты опытных педагогов и молодых специалистов. Практика накопила богатый арсенал средств, с помощью которых осуществляется педагогическое содружество педагогов разных поколений.

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

Одновременно с обучающими функциями на данном этапе в руководстве работой молодого специалиста возрастает роль контроля за его

деятельностью. Наставники особо должны фиксировать свое внимание на том, что нового появилось в деятельности начинающего педагога, что и в какой мере ему удается реализовать из намеченного в индивидуальном плане, что изменилось во взаимоотношениях со студентами и коллегами.

Очень важно уметь найти в деятельности преподавателя хотя бы крупицы нового, интересного, полезного остальным членам коллектива и сделать это новое достоянием всех. Подобное моральное стимулирование -важный фактор профессионального воспитания молодого специалиста. Оно

укрепляет веру в собственные силы, придает оптимистическую направленность всей деятельности. В то же время на этом этапе, опираясь на

определенные достижения в работе начинающего педагога, наставник может

больше времени уделять анализу неправильных, ошибочных его действий, пробуждая у начинающего специалиста критическое отношение к себе, особенно в тех случаях, когда он не замечает своих ошибок или не в состоянии правильно оценить ситуацию.

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

коллектива особенно опытных педагогов, в профессиональном становлении

молодого специалиста.

***Этап подведения итогов***

Чрезвычайно важный этап в жизни образовательной организации и начинающего специалиста - этап подведения итогов адаптационного периода. Он позволяет не только фиксировать уровень подготовки педагога,

результативность деятельности педагогического коллектива по его профессиональному воспитанию, но и наметить перспективы дальнейшего

развития профессионального мастерства начинающей педагога.

**4. Основные направления и формы работы с начинающим педагогом**

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

*Планирование и организация работы по дисциплине (профессиональному*

*модулю)*

При работе в этом направлении предполагается изучение действующих

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

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

Существует значительный разрыв между планированием воспитательной работы и эффективным его выполнением. Эта диспропорция

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

*Работа с документацией*

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

*Работа по самообразованию*

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

*Контроль за деятельностью начинающего педагога*

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

*Психолого-педагогическая поддержка*

Реализация данного направления предусматривает использование

психодиагностики с целью выявления возможных проблем в профессиональной деятельности начинающего педагога, профессиональных

ожиданий и потенциала педагогической деятельности; изучение психологических основ построения урока; формирование психологических основ установления коллегиальных отношений и т.д.

В процессе организации работы с начинающими преподавателями для

усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана профессиональной адаптации необходимо использовать разнообразные формы:

- постоянно действующий режим консультирования;

- проблемно-ситуационное обучение;

- теоретические семинары и семинары - практикумы;

- научно-практические конференции;

- группы взаимопосещения и поддержки

**5.** **Основные компетенции, необходимые современному наставнику**

1. Блок психолого-педагогических компетенций:

− готов помочь начинающему педагогу в установке целей работы;

− готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;

− способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;

− готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации и др.

 2. Блок методических компетенций:

− способен к различным стилям обучения;

− способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;

− готов осуществлять контроль профессиональной деятельности начинающего педагога и др.

3. Блок коуч[[1]](#footnote-1)-компетенций:

− готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;

− способен помочь начинающему педагогу «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;

− способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего подопечного;

− готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем.

Приложение 1

АНКЕТА

для начинающих педагогов

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

• Да

• Нет

• Частично

1. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в

начальный период педагогической деятельности (допишите)?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. В каких направлениях организации учебного процесса вы испытываете

трудности?

• в календарно-тематическом планировании

• проведении уроков

• проведении внеклассных мероприятий

• общении с коллегами, администрацией

• общении с обучающимися, их родителями

• другое (допишите)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Представляет ли для вас трудность:

• формулировать цели урока

• выбирать соответствующие методы и методические приемы для

реализации целей урока

• мотивировать деятельность обучающихся

• формулировать вопросы проблемного характера

• создавать проблемнопоисковые ситуации в обучении

• готовить для учащихся задания различной степени трудности

• активизировать обучающихся в обучении

• организовывать сотрудничество между обучающимися

• организовывать само и взаимоконтроль обучающихся

• развивать творческие способности обучающихся

• другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной

компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д.

очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

• cамообразованию

• практикоориентированному семинар

• курсам повышения квалификации

• индивидуальной помощи со стороны наставника

• другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико -ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной

компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во

вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

• типы уроков, методика их подготовки и проведения

• методы обучения и их эффективное использование в

образовательном процессе

• приемы активизации учебно-познавательной деятельности

обучающихся

• учет и оценка знаний обучающихся

• психолого-педагогические особенности обучающихся разных

возрастов

• урегулирование конфликтных ситуаций

• формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися

• другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

Приложение 2

Анкета обратной связи прохождения адаптационного периода

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО специалиста

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО наставника

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить качество адаптации новых сотрудников. На период адаптации Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы о том, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Ответы на вопросы оцениваются в баллах, где:

0 баллов - Плохо / Результаты не соответствуют ожиданиям

1 балл - Удовлетворительно / Результат ниже ожиданий

 2 балла - Очень хорошо / Результат соответствует ожиданиям

3 балла - Супер! Отлично! / Результат превышает ожидания

|  |  |
| --- | --- |
| **Ваш наставник** | **Балл** |
| Ясно и понятно излагает материал |  |
| Приводит примеры из собственного опыта |  |
| Показывает и объясняет, как можно использовать знания на практике, в работе |  |
| При необходимости уточняет и объясняет другими словами материал для наилучшего понимания |  |
| Задает вопросы для проверки понимания изложенного материала |  |
| Проводит периодическую проверку знаний |  |
| Дает рекомендации по итогам проверки знаний |  |
| Хвалит, поддерживает при необходимости |  |
| Отвечает на вопросы, дает пояснения |  |
| Корректно указывает на недостатки |  |
| Быстро налаживает контакт, выстраивает рабочие отношения |  |
| Разговаривает корректно, вежливо, терпелив |  |
| Внимание наставника было достаточным |  |
| Наставник является для меня авторитетом |  |

Приложение 3

АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ДЛЯ НАСТАВНИКОВ

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации

и наставничества начинающего педагога в колледже.

 Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

|  |  |
| --- | --- |
| **Вопрос** | **Оценка** **(по шкале** **от 1 до 5)** |
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков |  |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер |  |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний |  |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков |  |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденномунаставничеству |  |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера |  |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничестваРасставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; |  |
| – освоение практических навыков работы; |  |
| – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; |  |
| – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства |  |
| 8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: |  |
| – самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; |  |
| – в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; |  |
| – личные консультации в заранее определенное время; |  |
| – личные консультации по мере возникновениянеобходимости; |  |
| – поэтапный совместный разбор практических заданий; |  |
| 9. Ваши предложения по организации процесса наставничествав колледже: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по УР

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А.Сорокина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022г

**Примерный индивидуальный план работы**

**наставника с начинающим педагогом**

Начинающий педагог\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Направления работы** | **Тематика мероприятий** | **Сроки** |
| 1   | ***Организационные вопросы*** | - Знакомство начинающего специалиста с колледжем,нормативными документами, правилами внутреннего распорядка- Изучение сайта колледжа, странички колледжа в социальных сетях ВКонтакте, правила размещения информации в Интернете о деятельности колледжа- Изучение Кодекса профессиональной этики педагогических работников колледжа- Собеседование, анкетирование молодых преподавателей на предмет выявления уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений |        |
| 2 | ***Планирование и организация работы по дисциплине (профессиональному модулю)***  | - Изучение действующих ФГОС СПО по дисциплине (ПМ)- Помощь в составлении рабочих программ по дисциплине (ПМ), календарно-тематическому планированию.- Основные требования к современному уроку- Конспект и технологическая карта урока. Помощь в их составлении- Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков, занятий, внеклассных мероприятий- Посещение уроков, занятий, внеклассных мероприятий и их последующий анализ- Использование современных образовательных технологий в учебном процессе- Изучение ИКТ и их использование в учебном процессе- Посещение уроков у молодого педагога- Консультации по вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий- Изучение психологических и возрастных особенностей обучающихся- Консультации по вопросам организации работы с родителями   |  |
| 3 | ***Работа с документа******цией***  | - Инструктаж о ведении документации в колледже. Изучение требований к работе с журналами теоретического и практического обучения, составлению отчетов, конспектами студентов- Составление методических рекомендаций по выполнению практических , самостоятельных и курсовых работ |   |
| 4 | ***Завершение наставничества*** | - Анализ достигнутых результатов |  |

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

Ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО начинающего педагога)

1. Коучинг — тренинг с персональным тренером (коучем). По области применения различаются карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг [↑](#footnote-ref-1)