

Сертификат выдан АНИСИМОВОЙ Инесе Викторовне

за участие в общероссийской научно-практической конференции

**"НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ",**

организованной ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»
и учебно-методическим объединением заместителей директоров по учебной
и методической работе, методистов в системе среднего профессионального образования
Самарской области при поддержке государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования Самарской области
Центр профессионального образования, Совета директоров профессиональных
образовательных организаций Самарской области

И.о. директора ГБПОУ
"Поволжский государственный колледж"



Е.М. Садыкова

17-18 декабря 2020 года

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРОВ
ПО УЧЕБНОЙ И МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ, МЕТОДИСТОВ В СИСТЕМЕ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКОЙ
ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

СБОРНИК СТАТЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

Часть 1

Самара

17 – 18 декабря 2020 года



«Наставничество как инструмент повышения качества профессионального образования: Сборник статей общероссийской научно-практической конференции», часть 1, Самара, 17-18 декабря 2020 г. – Самара: ГБПОУ «ЛГК», 2020. - 469 с.

В сборник материалов общероссийской научно-практической конференции «Наставничество как инструмент повышения качества профессионального образования», проведенной в ГБПОУ «ЛГК» 17-18 декабря 2020 г., включены статьи педагогических работников, методистов и представителей администрации профессиональных образовательных организаций России.

Материалы сборника отражают личный опыт авторов статей по организации и реализации всех направлений наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях разных регионов России.

Сборник материалов конференции состоит из двух частей.

Часть 1 включает в себя разделы 1-5, в которых представлены статьи на следующие темы из проблемного поля конференции:

- 1) «Организационно-управленческие подходы и направления деятельности ПОО по развитию движения наставничества»;
- 2) «Наставничество при реализации основных образовательных программ по ФГОС СПО, в том числе по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям на рынке труда»;
- 3) «Современные практики наставничества на предприятиях при реализации дуального обучения»;
- 4) «Наставничество в кружковом движении»;
- 5) «Наставничество при подготовке к олимпиадам, конкурсам, чемпионатам профессионального мастерства».

Часть 2 включает в себя разделы 6-10, в которых представлены статьи:

- 6) «Наставничество в социально значимой деятельности»;
- 7) «Наставничество в профориентационной деятельности»;
- 8) «Наставничество в педагогическом коллективе»;
- 9) «Наставничество в проектной деятельности»;
- 10) «Наставничество в сетевом взаимодействии».

Сборник предназначен для руководителей профессиональных образовательных учреждений, преподавателей и методистов образовательных учреждений СПО, студентов и аспирантов педагогических специальностей, а также слушателей курсов повышения квалификации.

Редакционная коллегия:

И.о. директора колледжа, зам. директора по учебной работе, засл. учитель РФ, к.п.н. Е.М. Садыкова, зам. директора по учебно-методической работе О.Ю. Нисман, методист редакционно-издательской деятельности О.В. Мезенева, методист М.С. Блошенко.

КОПИЯ ВЕРНА

Методист ГБПОУ КК ИИТ

В.М. Салиустасва

В.М. Салиустасва



РАЗДЕЛ 1

«ОРГАНИЗАЦИОННО- УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОО ПО РАЗВИТИЮ ДВИЖЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА»



ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ КК НОВОРОССИЙСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ТЕХНИКУМЕ

*Анисимова Инесса Викторовна,
методист ГБПОУ КК НПТ
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Новороссийский профессиональный техникум»
(ГБПОУ КК НПТ) г. Новороссийск*

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

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

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

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

КОПИЯ ВЕРНА

Методист ГБПОУ КК НПТ

- проводить анализ деятельности молодого специалиста, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Права наставника:

Наставник имеет право:

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

Обязанности молодого специалиста.

В период наставничества молодой специалист обязан:

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

КОПИЯ ВЕРНА

Методист ГБПОУ КК ИПТ

В.Самуф

В.М. Салиустов



Права молодого специалиста.

Молодой специалист имеет право:

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

Документы, регламентирующие наставничество.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- планы работы;
- план работы наставника с молодым специалистом

Учебные заведения каждый год встречают **начинающих преподавателей, мастеров производственного обучения, выпускников педагогических колледжей и институтов**. Освоиться в новой профессии непросто, и к счастью, еще встречаются такие **педагоги-наставники**, которые желают помочь **молодому специалисту**. Тема старая как мир и вместе с тем вечная, всегда волнующая: это тема новых судеб, от которых зависит будущее.

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным преподавателем и начинающим специалистом. Организация наставничества носит **поэтапный характер** и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя. В частности, выделяются **три этапа** данной работы:

1. Адаптационный. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в ин-

8 КОПИЯ ВЕРНА

В. Салиу



ституте. Молодой педагог нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

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

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

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

2. Основной, проектировочный. Проводится работа над темой **самообразования**, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается **индивидуальный стиль деятельности**, начинается **оформление портфолио**. Разрабатывается и организуется программа адаптации, осуществляется коррективная профессиональных умений молодого специалиста, педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

3. Контрольно-оценочный. На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых специалистов, участие в



инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Молодые преподаватели, не имеющие опыта работы с детьми, часто бывают прямолинейны, легко возбуждаются, кричат, угрожают: "Последний раз тебе говорю", "Марш из класса!", "Без родителей не приходи" и т. д. Дети отвечают неприязнью, стараются задеть преподавателя, возникает так называемый **эмоциональный барьер**, мешающий нормальной работе. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению со студентами, терпению. При любых **обстоятельствах преподаватель не должен** повышать голос, терять лицо. Успех молодого специалиста нередко зависит от "пустяков" - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: "Для меня... такие "пустяки" стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть".

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

Памятка для молодого специалиста

1. В кабинет приходите немного раньше звонка, убедитесь, что все готово к уроку, мебель хорошо расставлена, доска чистая, имеются наглядные пособия. Войдите в аудиторию последним. Добейтесь, чтобы все студенты приветствовали вас организованно. Осмотрите всю аудиторию, особенно ребят, которые вызывают у вас проблемы в работе. Обратите внимание студентов на привлекательность органи-

КОПИЯ ВЕРНА

В.С. Салустьев



зованного начала занятия, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше времени.

2. На поиски страницы вашего предмета в классном журнале тратьте как можно меньше времени, это лучше приготовить на перемене.
3. Занятие начинайте бодро, энергично, позитивно. Не задавайте первым вопрос: "Кто не выполнил домашнее задание?" - студенты начинают думать, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Занятие ведите так, чтобы каждый студент постоянно был занят делом. Помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.
4. Студентов необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуаций, стимулировать их умственное напряжение. Темп урока необходимо постоянно контролировать, помогать отстающим, чтобы они смогли поверить в свои силы, дабы сохранять набранный темп занятия. Держите в поле зрения всю аудиторию и более всего тех, у кого внимание неустойчивое, кто часто отвлекается. Ненавязчиво предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
5. Просьбы и вопросы к тем студентам, которые часто занимаются на уроке посторонними делами, помогут вам вернуть их к теме работы.
6. Оценивая знания, мотивируйте своих студентов, придавайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите студенту, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
7. Занятие заканчивайте общей оценкой группы и отдельных студентов. Каждому ребенку приятно испытывать удовлетворение от хороших результатов своего труда.
8. Нужно особо отметить положительные моменты в работе недисциплинированных ребят, но не следует делать это слишком часто и лишь за малые усилия детей.
9. Урок всегда нужно прекращать со звонком.
10. Первое время постарайтесь воздерживаться от излишних замечаний.



11. В ситуациях недисциплинированности студентов, старайтесь обходиться без помощи других, более авторитетных педагогов. Помните: налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к аудитории, найдите свой "ключ" к студентам.

Памятка для наставника

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



Список использованных источников

1. Браже Т. Г. Теоретические основы совершенствования профессионального мастерства учителей. М., 2013.
2. Вершловский С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Сов. педагогика. — 2014.
3. Гаджабова И. В. Профессиональное становление учителя // Начальная школа. — 2015.
4. Мороз А. Г. Педагогический коллектив как среда адаптации молодого учителя. — Киев: КППИ, 2015.

ВЗГЛЯД НА НАСТАВНИЧЕСТВО С ПОЗИЦИИ ТЕОРИИ ПРОСВЕЩЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА А. МАСЛОУ

*Гомбоева Ирина Сергеевна,
ГПОУ «Приаргунский государственный колледж»,
пгт. Приаргунск, Забайкальский край
Электронный адрес: gomboevai@mail.ru*

Повсеместное внедрение института наставничества в организациях системы среднего профессионального образования актуализирует необходимость теоретического изучения данного феномена, а также выявление механизмов его практической реализации.

Цель статьи состоит в рассмотрении особенностей функционирования профессиональной образовательной организации, реализующей целевую модель наставничества, а также ее субъектов, вовлеченных в наставническую деятельность, с позиции теории просвещенного менеджмента американского психолога, основоположника гуманистической психологии А. Маслоу.

В книге «Маслоу о менеджменте», основанной на дневниковых записях ученого начала 1960-х гг., приведено 36 принципов просвещенной управленческой политики [1, с. 53 – 82]. Рассмотрим основные положения, переформулировав их применительно к управлению наставничеством в колледже.



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Организационно-управленческие подходы и направления деятельности ПОО по развитию движения наставничества

Анисимова И.В.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ КК
НОВОРОССИЙСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ТЕХНИКУМЕ 5

Гомбоева И.С.

ВЗГЛЯД НА НАСТАВНИЧЕСТВО С ПОЗИЦИИ ТЕОРИИ
ПРОСВЕЩЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА А. МАСЛОУ 13

Липицкая М.А.

НАСТАВНИЧЕСТВО – МАСТЕРСТВО,
КОТОРОМУ НАДО УЧИТЬСЯ 17

Лейканд В.Б.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ
КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 22

Мамонтова И.Г.

АНАЛИЗ ПРОМЕЖУТОЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОЕКТА «СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ МОДЕЛИ
НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ СПО» 26

Новикова С.М.

ВОЗРОЖДЕНИЕ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА
В РОССИИ. ПРИЧИНЫ, ПРЕДПОСЫЛКИ, ПЕРСПЕКТИВЫ 31

Новокрещенова И.А.

ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ 38

Рядченко Е.А.

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КРІ)
СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СПО.....

КОПИЯ ВЕРНА



НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сборник статей общероссийской научно-практической
конференции»

Ответственные за выпуск:

Мезенева О.В. – методист редакционно-издательской деятельности;
Перепелов В.В. – зав. копировально-множительный бюро;
Перепелова Е.Р. – техник ИВЦ.

Изготовлено в ГБПОУ "ПГК",
бумага офсетная, объем 29,43 усл. п.л.
Сдано в печать 01.12.2020. Подписано в печать 21.01.2020
443068, Самара, ул. Луначарского, 12

Методист ГБПОУ КК ШПГ

КОПИЯ ВЕРНА

В.М. Салин

