

**Государственное профессиональное образовательное учреждение  
Ярославской области Тутаевский политехнический техникум**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
по применению наставничества**

*Позади каждого добившегося успеха человека стоит одна элементарная истина: кто-то, где-то, каким-то образом заботился о его росте и развитии. Этим человеком был наставник*

Тутаев  
2019

Наставничество в государственном профессиональном образовательном учреждении Ярославской области Тутаевский политехнический техникум (далее – Техникум) – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, не имеющий опыта работы в техникуме. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по отдельному плану в течение 1 года.

В случае быстрого и успешного освоения необходимых навыков, наставничество, по согласованию с директором техникума и наставника, может быть завершено досрочно.

### **Цели и задачи наставничества**

Целью наставничества в техникуме является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, а также формирование в техникуме кадрового потенциала.

Основные задачи наставничества:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление молодых педагогических работников в техникуме;
- ускорение процесса профессионального становления педагогических работников и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация в коллективе техникума, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению своих обязанностей.

**Основные этапы наставничества** I этап – организация наставничества

II этап – назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество

III этап – прохождение наставничества

IV этап – завершение наставничества

### **Обязанности наставника**

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

2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального

развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету, давать конкретные задания, контролировать их выполнение.

3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу техникума, обучающимся, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).

5. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий.

6. Оказывать индивидуальную помощь в овладении профессией, приемами и способами проведения уроков и внеклассных мероприятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

7. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в техникуме, привлекать к общественной жизни коллектива, содействовать развитию общей культуры и кругозора.

8. 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**

1. С согласия заместителя директора по учебно-производственной или учебно-воспитательной работе подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников техникума.

2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

### **Методы работы наставника**



## Формы работы наставников

- «Я расскажу, а ты послушай»
- «Я покажу, ты посмотри»
- «Сделаем вместе»
- «Сделай сам, я подскажу»
- «Сделай сам, расскажи, что сделал» и т.д.

## Завершение наставничества

Предполагает подведение итогов и получение обратной связи от наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, с помощью заполнения оценочного интервью (*каждый заполняет самостоятельно*)

### Образец

Дата  
заполнения \_\_\_\_\_

Период  
наставничества \_\_\_\_\_

ФИО лица, в отношении которого осуществлялось наставничество,  
должность \_\_\_\_\_

ФИО наставника,  
должность \_\_\_\_\_

Основные достижения за период  
наставничества \_\_\_\_\_

Основные трудности, возникающие за период  
наставничества \_\_\_\_\_

Потребность в саморазвитии и дополнительном профессиональном  
обучении \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

*(подпись)*                      *(расшифровка подписи)*