Министерство образование Иркутской области

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

Иркутской области

«Иркутский техникум транспорта и строительства»

Программа наставничества по форме «педагог – педагог»

«Ступени мастерства»

Иркутск 2022

Составители:
Хамитова М.В.. методист, высшая квалификационная категория

Программа наставничества по форме педагог-педагог ГБПОУ ИО «Иркутский техникум транспорта и строительства» на 2022-24 годы (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретной форме **«педагог – педагог»** для получения ожидаемых результатов.

Рассмотрена и одобрена на заседании
ДЦК общеобразовательной подготовки
Протокол № 1 от 2.09. 2022 г.

Рассмотрена и одобрена на заседании
ДЦК профессионального обучения по направлению техника и технологии автомобильного транспорта, мехатроники и мобильной робототехники
Протокол № 1 от 2.09. 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

С.

Введение

1. Цель и задачи Программы
2. Ролевая модель программы наставничества
3. Этапы и сроки реализации программы
4. Планируемый результат
5. Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе формы наставничества

Приложения

Введение

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования.

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся преподаватель. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности, необходимостью ведения огромного объема документооборота, в том числе в электронном виде. Поэтому молодой педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

Наставничество в ГБПОУ ИО «Иркутский техникум транспорта и строительства»- разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

1. Цель и задачи реализации программы

Цель программы - формирование кадрового ядра коллектива техникума. Успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала.

Задачи программы:

1. Организация работы наставников молодых специалистов;

2. Методическое сопровождение работы молодых специалистов в ДЦК;

3. Подготовка начинающих педагогов к квалифицированному исполнению должностных обязанностей.

Основные принципы формирования системы наставничества в техникуме:

• добровольность и целеустремленность работы наставника;

• морально-психологическая контактируемость наставника и молодого педагога;

• личный пример наставника;

• доброжелательность и взаимное уважение;

• уважительное отношение к мнению молодого педагога;

• согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием учебных дисциплин и профессиональных модулей, требованиям ФГОС СПО, планов работы техникума, ДЦК, индивидуальных планов работы

• направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

Планируемый результат

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь техникума.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в техникуме.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в техникуме.

6. Качественный рост успеваемости студентов.

7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

2. Ролевая модель программы наставничества

Форма наставничества	Ролевая модель
педагог-педагог	– «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

Наставник (опытный педагог) - опытный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник – ключевая фигура в воплощении системы наставничества. Именно наставник определяет пути совершенствования и механизмы сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста. Наставник во взаимодействии с методистом обеспечивает реализацию комплексно-целевого характера программы, как целостного документа, обеспечивающего увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс психолого-педагогических, методических, производственных, научно-исследовательских, организационных и других заданий и мероприятий, направленный на реализацию системы наставничества.

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза (среднего специального учебного заведения), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога/специалиста/администратора 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, методики преподавания, воспитания, др.

Становление профессионального мастерства молодого специалиста

Параметры становления профессионального мастерства молодого специалиста в современных условиях определяются как ряд взаимосвязанных аспектов:

- общесоциального, суть которого заключается в закреплении выпускника вуза в новой социальной роли, в выработке у него определённого стабильного отношения к этой роли,

- собственно профессионального, предполагающего включение молодого специалиста в реальную образовательную практику, овладение ею, освоение ведущих профессиональных функций,

- психологического, включающего утверждение в новой деятельности, выработку индивидуального образа профессиональной деятельности. Данная комплексно-целевая программа техникума призвана помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство

2. Профессиональное самоопределение.

3. Творческая самореализация.

4. Проектирование профессиональной карьеры.

5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Уровни становления молодого специалиста:

Вхождение в профессиональное образовательное пространство

Профессиональное самоопределение

Творческая самореализация

Проектирование профессиональной карьеры

Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность

Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры

Условия реализации программы

Организация наставничества в техникуме будет способствовать профессиональному становлению молодого специалиста, если:

• осуществляется целенаправленная подготовка управленческих и педагогических работников для наставнической деятельности;

• наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования;

• в процессе реализации наставнической деятельности используются коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной деятельности;

• обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого педагога;

•наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого педагога;

• критериями профессионального становления молодого педагога выступает уровень личностно-значимого восхождения его и наставника к вершинам профессионализма, непрерывного саморазвития и самоосуществления.

Обязанности наставника

Наставник обязан:

• знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

• разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

• проводить необходимое обучение;

• контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий;

• оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий,

• 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 учебные занятия и воспитательные мероприятия молодого специалиста;

• Проводить все виды анализа учебных и воспитательных мероприятий;

• Проводить анализ учебно-планирующей документации.

Обязанности молодого специалиста

В период наставничества молодой специалист обязан:

• изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, локальные акты техникума, 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 образовательный и культурный уровень;

• периодически отчитываться о своей работе перед наставником

Права молодого специалиста

Молодой специалист имеет право:

• вносить на рассмотрение педагогического совета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

• защищать профессиональную честь и достоинство;

• знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

• повышать квалификацию удобным для себя способом.

Документы, регламентирующие наставничество:

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

• Положение;

• приказ директора об организации наставничества;

• планы работы техникума и ДЦК;

• план работы наставника с молодым специалистом.

3. Этапы и сроки реализации программы

Срок реализации программы 2 года.

Этапы программы:

Адаптационный.

Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним.

Направления работы:

• 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 ДЦК, педагоги-наставники, педагог-психолог, методист, социальный педагог. Составляется индивидуальный план развития начинающего

педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование, по результатам которого разрабатывается план. Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки, которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом техникума. 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.

Основной, проектировочный.

Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается сбор сведений для портфолио. Осуществляется корректировка профессиональных умений молодого специалиста, педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу профессионального становления.

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.

Управление программой

Программа должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процесс. Реализация программы требует согласованного участия всех структур образовательной организации.

Руководство деятельностью наставников осуществляет методист. Наставник закрепляется за молодым специалистом на срок реализации программы – два учебных года. Замена наставника производится приказом директора техникума в случаях увольнения наставника; перевода на другую работу подопечного или наставника; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; психологической несовместимости наставника и подопечного.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог». **Ролевая модель**: «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____20__ г. по «____» _____20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат[1]	Фактический результат[2]	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность[3]					

[1] В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

[2] Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

[3] Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Годовой план работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области …, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, …		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретарь, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на стра-ницах ОО в соцсетях «..» и «…», изуче-ны правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине « »		

2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника[4]					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (*перечислить*)		

[4] Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

3.5.	Изучить документы и нормативно0правовые акты, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение…, …		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по … и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине « »		
3.7.	Перенять опыт оформления документации сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены …		
3.8	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития, региональной Школы начинающего педагога)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка, курсы повышения квалификации, магистратура и т.д)		
3.9	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.10	Подготовить публикацию…/конкурсную документацию…		Подготовлена к публикации статья «…»		

Подпись наставника_____ Подпись наставляемого сотрудника_____

«____» _____ 20__г. «____» _____ 20__ г.

Приложение 1

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Анкета молодого специалиста

Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.

Ф.И.О.

Дата

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

Критерии и показатели готовности молодого преподавателя к педагогической деятельности (диагностическая карта)

Приложение 2

Критерии и показатели готовности молодого преподавателя к педагогической деятельности (диагностическая карта)

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Владеют в достаточной степени	Затрудняются ответить	Не владеют
Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине/модулю				
2	Умение использовать на занятии результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом учебного занятия				
Методическая готовность к практике обучения					
1	Умение самостоятельно составлять план занятия				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме занятия, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающихся				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать современные технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего учебного занятия				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на занятии				

9	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
Психологическая и личностная готовность к педагогической деятельности					
1	Умение анализировать собственную деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				