

	Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления»
	Персонализированная программа наставничества

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «педагог-педагог»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: Переходов П.А., преподаватель

Ф.И.О. и должность наставника: Войнова Л.С., старший методист

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2024 г. по «30» июня 2025 г.

Новочеркасск, 2024

Содержание программы

1. Паспорт программы
 2. Пояснительная записка
 3. Общие положения
 - Основные термины
 - Цели и задачи
 - Принципы организации наставничества
 - Правила общения
 - Обратная связь
 - Условия эффективности организации наставничества
 - Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым
 - Ожидаемые результаты
 4. Содержание программы
 - План работы наставника с наставляемым
 - Направления саморазвития педагога-наставника
 5. Этапы реализации программы
 6. Возможные риски и способы их минимизации при реализации персонализированной программы наставничества
 7. Показатели эффективности реализации программы
 8. Заключение
- Приложение

1.Паспорт программы

1.	Наименование программы	Персонализированная программа наставничества для работы с молодым педагогом Переходовым П.А.
2	Основные цели и задачи программы	Цель: оказание помощи молодому педагогу в повышении профессионального уровня, адаптации к условиям работы в ОУ, к коллективу коллег, студентов. Задачи: 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями. 4.Отслеживать динамику профессионального развития педагога.
3	Сроки реализации	1год С 01.09.24г. по 30.06.2025г.
4	Этапы реализации	1этап–адаптационный. 2этап–основной. 3этап–контрольно-оценочный.
5	Основные направления:	1. Повышение профессионального мастерства в моделировании образовательно-воспитательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса. 4.Развитие профессиональной компетентности в области использования современных педагогических технологий. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.
6	Виды и формы работы	Персональный вид наставничества. Форма наставничества «педагог – педагог»
7	Составители программы	Старший методист ГБПОУ РО «НКПТиУ» Войнова Л.С.
8	Участники программы	Педагог-наставник: Войнова Л.С. Педагог-наставляемый: Переходов П.А.
9	Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.

		2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.
10	Планируемые результаты	<p>для наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешная адаптация в профессии и коллективе; - целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенций раскрытие своего потенциала; - качественная обратная связь от наставника, стимулирующая к активной деятельности, развитию и саморазвитию; - рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. <p>для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обобщение, систематизация, структуризация, распространение собственных знаний и опыта; - рост самооценки. <p>для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешная адаптация новых сотрудников; - стабильный профессиональный рост педагогов; - благоприятная среда для саморазвития педагогов; - улучшение морально-психологического климата внутри коллектива;

2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы профессионального образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере профессионального образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении студентов невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Персонализированная программа наставничества (далее Программа) разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области.

Программа нацелена на работу с молодым педагогом, имеющим опыт работы в профессиональном образовании менее трех лет.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Проблема становится особенно актуальной в связи с ростом требований к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы индивидуального наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

3. Общие положения.

Основные термины:

Наставничество – это часть корпоративной культуры учреждения, которая возвращается долгие годы; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, профессиональных компетенций и личностных ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставник – педагогический работник с педагогическим стажем не менее 5 лет, пользующийся авторитетом среди коллег и имеющий высшую квалификационную категорию, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, молодой педагог, не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Цели и задачи:

Цель: оказание помощи молодому педагогу в повышении профессионального уровня, адаптации к условиям работы в ОУ СПО, к коллективу коллег, обучающихся.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.
4. Отслеживать динамику профессионального развития педагога.

Принципы организации наставничества:

- **Мотивация.** Наставничество должно быть *двусторонней добровольной работой*. Она эффективна, только когда молодой педагог на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

- **Сотрудничество.** Наставничество основано на *взаимном уважении и доверии*. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с молодым педагогом на равных.

- **Системность.** Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

Правила общения:

- ✓ Доверительная обстановка.
- ✓ Учет мнения наставника и наставляемого.

- ✓ Адекватная оценка действий наставляемого.
- ✓ Целесообразность рекомендаций и замечаний по организации профессиональной деятельности наставляемого.
- ✓ Актуальность и необходимость информации, предлагаемой молодому педагогу.
- ✓ Формулирование конкретных, достижимых задач, соответствующих деятельности молодого педагога.
- ✓ Планирование общения наставника и наставляемого.
- ✓ Установление правил общения, удовлетворяющих наставника и наставляемого.

Обратная связь. Принципы обратной связи:

Сбалансированность, позитивная направленность.

Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться.

Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

Конкретность.

Обратная связь – это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию.

Направленность на поведение, безоценочность.

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой.

Своевременность.

Принцип положительного подкрепления – один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь – это лучшее, что может сделать наставник.

Активность

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

Условия эффективности организации наставничества

Для качественной организации наставнической деятельности необходимо соблюдать **основные условия**:

- ✓ Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- ✓ Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога.
- ✓ Сочетание теоретических и практических форм работы.
- ✓ Анализ результатов работы.
- ✓ Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно- методической информацией.

4. Виды, формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым

Виды и формы работы:

достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения персонального вида наставничества; форма наставничества «педагог – педагог».

Методы работы:

- ✓ Словесные, формализованные: консультирование, беседы, анкетирование.
- ✓ Активные методы (участие в семинарах, педагогических советах, практических занятиях, взаимопосещение занятий, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы, деловые игры, использование электронной библиотеки, ресурсов Интернет, профессиональные конкурсы, курсы повышения квалификации и др.).

5. Ожидаемые результаты

Для наставляемого:

- успешная адаптация в профессии и коллективе;
- целенаправленное развитие профессиональных навыков, умений и компетенций, раскрытие своего потенциала;
- качественная обратная связь от наставника, стимулирующая к активной деятельности, развитию и саморазвитию;
- рост профессиональной и методической компетентности, повышение уровня готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- обобщение, систематизация, структуризация, распространение собственных знаний и опыта;
- рост самооценки.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация новых сотрудников;
- стабильный профессиональный рост педагогов;
- благоприятная среда для саморазвития педагогов;
- улучшение морально-психологического климата внутри коллектива;
- формирование передового опыта наставника.

Направления саморазвития педагога-наставника:

Наставничество – это поиск ответов на вопросы, совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему 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).

Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог-наставник составляет **определяет направления собственного саморазвития:**

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии;
- анализирует уже известную информацию о молодом педагоге (семейное положение, образование, возраст и т.п.).

6. Этапы реализации программы

Программа рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

1 этап: Адаптационный (1 месяц)

Задачи этапа: адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы в системе профессионального образования;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается **план работы наставника с наставляемым**.

Результативность и эффективность реализации плана анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап: Основной (6месяцев)

Задача этапа: реализация профессионального становления молодого педагога.

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация деятельности в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогических действиях.

3 этап: Контрольно-оценочный (1месяц)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации программы.

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с обучающимися;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- анализ и самоанализ деятельности;
- перспективы дальнейшей работы;
- подведение итогов, выводы.

7. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программы

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как **внутренние**, так и **внешние условия**. Наставник и молодой педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда могут вносить свои коррективы в деятельность наставника и наставляемого: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности обучающихся. Поэтому есть вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать.

1.Формализованное неэффективное наставничество.

Формализованное наставничество - это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставника, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставника, подавление самостоятельности и инициативности молодого педагога, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства, отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный - в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого педагога, проведения им открытого занятия и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем наставляемого.

Для минимизации риска модель «один наставник - один наставляемый» можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы.

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста.

В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой - организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий - организацию работы с коллегами и обучающимися. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог - наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, деятельностное сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого педагога в новые виды деятельности. Кроме того, в роли наставника в решении каких-то конкретных проблем наставляемого может выступать куратор программы. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества - опосредованный контроль: участие молодого педагога в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Отсутствие готовности молодого педагога к работе с наставником.

Этот риск показывает, что наставничество - это двусторонний процесс. Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга - «персональной тренерской работы», тьюторства - «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

8. Показатели эффективности реализации программы

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг в рамках наставничества осуществляется педагогом – наставником и куратором

на начало работы наставнической пары, на конец отчётного периода персонализированной программы.

Мониторинг программы состоит из этапов:

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы.

Направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы «наставник-наставляемый».

Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального становления, наставляемого;
- анализ и необходимая корректировка сформированной стратегии

Задачи мониторинга:

- собрать и проанализировать обратную связь от участников программы (метод анкетирования);
- организовать контроль работы по реализации программы;
- описать особенности взаимодействия наставника и наставляемого;
- определить условия эффективности программы, ее достоинств и недостатков;
- оформить результаты в виде аналитической справки.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы, динамика образовательных результатов.

Цели мониторинга:

- оценка влияния программы на всех участников (изучение личностных характеристик участников программы);
- оценка динамики характеристик образовательного процесса.

Задачи мониторинга:

- провести сравнительный анализ личностных характеристик участников программы (вовлеченность, активность и т.п.);
- провести сравнительный анализ характеристик образовательного процесса на начальном этапе деятельности наставляемого и на итоговом этапе.

В процессе мониторинга участники программы могут использовать по своему усмотрению диагностические материалы.

9. Заключение

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.