

 <b>НКПТиУ</b>	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»**

**на 2024-2025 учебный год**

Наименование документа	Версия № _____
Персонализированная программа наставничества	Введено с «__» _____ 20__ г.
РП ____-№ ЦК-год	Рекомендован к применению в учебном процессе методическим советом НКПТиУ

**Наставник:** Звягинцева С.В., методист отдела МО и  
 ИО, первая квалификационная категория  
**Наставляемый:** Бабий И. А., молодой специалист.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мастей в качестве педагогов СПО обновляется материально-техническая база, повышается рейтинг образовательного учреждения, но вместе с тем, не менее остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании, обусловили ряд социальных

и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и усложняет его профессиональное становление.

- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние.

- необходимое взаимодействие с семьей требует специальной подготовки молодых специалистов в работе с родителями.

Программа наставничества ГБПОУ РО «Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления» разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной профессиональной области.

Персонализированная программа наставничества разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»

в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих

образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

Персонализированная программа наставничества является долгосрочной, **срок её реализации** составляет 1год. Программа создана для конкретной пары наставника и наставляемого.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- ✓ администрация организации;
- ✓ наставники - участники программы.

Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

Реализация персонализированной программы наставничества способствует решению следующих **проблем**: не владеет методикой использования разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения и воспитания, адаптация в новом коллективе, трудности в общении с обучающимися и родителями, эффективное применение современных методов и технологий обучения и воспитания на уроках английского языка.

**Цель наставничества:** научить строить методически верное организационно-массовые мероприятия используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения урока для корректировки собственных действий, оказание помощи молодым /начинающим специалистам и создании в колледже условий их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.

**Задачи наставничества:**

1. Изучить нормативно-правовую базу, согласно построению урочного занятия.

2. Изучить техники использования разнообразных форм, приемов и методов обучения при планировании и разработке учебного занятия, опираясь на типологию учебного занятия.

3. Научить планировать предметные и метапредметные результаты на каждом этапе учебного занятия.

4. Научить верно подбирать дидактический материалы к учебному занятию в соответствии с возрастными особенностями и типологией;

5. Привить молодым специалистам интерес к педагогической

деятельности.

6. Способствовать успешной адаптации молодого педагога/специалиста корпоративной культуре, правилам поведения в колледже.

7. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы работы.

8. Оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта.

# 1. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Наставничество** – это практика введения нового сотрудника и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для этой задачи. Это одна из функций работника, предполагающая помощь в период адаптации на новом рабочем месте.

**Наставник** – опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого специалиста.

**Наставляемый** – новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

**Этапы становления молодого специалиста:**

- адаптация;
- стабилизация;
- преобразование.

Практически каждому молодому педагогу, специалисту в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она потребуется несколько месяцев, кому-то годы.

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза, проявившей желание

исклонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Наставником является опытный педагогический работник (преподаватель по специальности), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области преподавания и воспитания.

Наставник обладает высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

## 1.1 Описание проблемы:

1. Не владеет методикой использования разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения и воспитания
2. Испытывает затруднения в нормативно- правовой базе, при построении организационно- массовых мероприятий
3. Испытывает затруднения в технике использования разнообразных форм, приемов и методов обучения при планировании и разработке организационно- массовых мероприятий опираясь на типологии
4. Испытывает затруднения планировать предметные и мета предметные результаты на каждом этапе
5. Испытывает затруднения верно подбирать дидактический материал к урокам.

## 1.2 Форма наставничества

педагог – педагог, модель взаимодействия – опытный педагог – молодой специалист.

### **1.3 Вид наставничества**

традиционная форма наставничества («один на один»).

### **1.4 Формы деятельности:**

беседа, диалог, дискуссия, дебаты, круглые столы, игра, викторина, проект.

### **1.5 Мероприятия программы:**

- самостоятельное чтение и обсуждение полученной информации с помощью вопросов (беседа, дискуссия, диспут);
- выполнение практических заданий;
- поиск и обсуждение материалов в сети Интернет;
- решение ситуационных и практико-ориентированных задач;

### **1.6 Планируемые результаты:**

приобретение молодым специалистом личностного и профессионального роста.

## **2 ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### **2.1. Подготовительный этап реализации программы**

- закрепление молодого специалиста за преподавателем(наставляемым).
- подбор методической литературы для изучения молодым специалистом.
- составление плана работы с учётом индивидуальных затруднений.

### **2.2 Реализационный этап включает в себя:**

- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с обучающимися.
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды.
- показ совместной деятельности с обучающимися и режимных моментов в группах.
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- самообразование молодых специалистов.
- обсуждение образовательной деятельности, использование приёмов и методов в различных ситуациях.

### **2.3 Реализация программы**

- показ открытых мероприятий.
- подведение итогов работы.
- обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставником. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляет контроль за реализацией программы и за работой наставника.

Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создаёт приказ о закреплении за ним наставника, создаёт необходимые условия для совместной работы.

Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым и осуществляется работа и контроль.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляется на итоговом педагогическом совете.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

### Задачи:

- изучить нормативно-правовую документацию.
- оказать помощь в изучении основных понятий и терминов в области нефтяного профиля.
- оказать помощь в ведении документации преподавателя (перспективный план работы, календарный план, заполнение журнала, сведения о студентах, план по самообразованию, диагностика).
- познакомить с формами и методами, целями и задачами, принципами образования в области работы преподавателя по - физической культуре.
- оказать помощь в организации проведения уроков в специфике преподаваемого предмета.
- помощь в организации организованной образовательной деятельности.
- использование здоровьесберегающих технологий вовремя непосредственно проведения учебной практики.
- общие вопросы по взаимодействию с родителями (планирование по работе с родителями и пр).

### 3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 3.1 Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по методической работе. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет проходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при заместителе директора.

Итоговый контроль будет проходить на итоговом совещании методического объединения педагогов на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы наставничества «*Педагог - педагог*».

#### 3.2 Результаты реализации программы

1. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу;
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Совершенствование методов работы по обучению и воспитанию обучающихся;
4. Стабильный рост профессионализма путем прохождения курсов повышения квалификации, участия в профессиональных конкурсах, размещения публикаций в периодических изданиях, создания фонда методических материалов и банка оценочных процедур;
5. Становление профессиональных навыков
6. Решение педагогических, научно-методических, организационно-управленческих задач, планирования урока в рамках системно - деятельностного подхода;
7. Использование учителем педагогом в работе современных технологий;
8. Вовлеченность в инновационную деятельность.

**Расписание встреч:** встречи организуются на регулярной основе, не реже одной встречи в две недели; при необходимости - по запросу наставляемого, на основании выводов наставника.

**Режим работы:** смешанный (очный + оффлайн + онлайн).

**Условия обучения:** обучение реализуется в урочное и внеурочное время, в свободное от основной работы время с использованием ресурсов образовательной организации, ресурсов наставника и наставляемого.

### 3.3 Планирование работы по наставничеству

№ п/п	Мероприятия	Формы	Сроки
<b>1. Планирование персонализированного наставничества</b>			
1.1	Встреча-планирование. Определение основных направлений совместной деятельности	Беседа	Сентябрь, 2024г.
1.2	Уточнение профессиональных трудностей, целей профессионального взаимодействия, форм и методов поддержки (Приложение 1)	Анкетирование	Сентябрь, 2024г.
1.3	Помощь в самоорганизации: составление плана достижения поставленных целей, обучение инструментам тайм-менеджмента.	Консультирование	Сентябрь, 2024г.
<b>2. Реализация программы персонализированного наставничества</b>			
<b>2.1 Изучение теоретических аспектов работы учителя</b>			
2.1.1	Изучение нормативных документов, регулирующих деятельность педагога.	Обсуждение и рефлексия изученной информации	Сентябрь, 2024г.
2.1.2	Изучение и разработка нормативной документации	Консультирование	Сентябрь, 2024г.
<b>2.2. Профессиональное развитие молодого специалиста как учителя-предметника</b>			
2.2.1	Освоение методики составления технологической карты урока	Консультация	Октябрь, 2024г.
2.2.2	Повышение профессионализма через просмотр вебинаров, видеоконференций по актуальным темам преподавания предмета	Обсуждение и рефлексия полученной информации	В течение реализации Программы
2.2.3	Методическое сопровождение в формировании фонда оценочных средств	Консультирование	В течение реализации Программы
2.2.4	Посещение уроков молодого специалиста с целью выявления основных трудностей	Анализ урока	Октябрь, 2024, Январь, 2025г.
2.2.5	Эффективные приемы организации проектной деятельности обучающихся	Мастер-класс	Ноябрь, 2024г.
2.2.6	Изучение лучших практик развития функциональной грамотности на уроках спецдисциплин	Обсуждение и рефлексия полученной информации	Декабрь, 2024г.
2.2.7	Посещение открытых уроков наставника	Анализ урока	Декабрь, 2024г.
2.2.8	Методика оценки уровня развитости метанавыков, «Самооценка психических состояний» (Приложение 2, 3)	Анкетирование	Январь, 2025г.
2.2.9	Методическое сопровождение в подготовке публикаций в периодических изданиях	Консультация	Февраль, 2025г.
2.2.10	Развитие навыков формирующего оценивания. Изучение передового опыта	Дискуссия	Март, 2025г.
<b>2. Завершение программы наставничества</b>			

2.1	Анализ результатов взаимодействия, рефлексия (Приложение 4)	Анкетирование	Май, 2025г.
2.2	Планирование направлений деятельности на следующий период реализации	Беседа	Май, 2025г.



### Анкета для молодого педагога

1. Какие аспекты педагогической деятельности вас более всего беспокоят?
2. Какова вероятность, что вы обидитесь, на справедливую критику?
3. Выразите в % возможный вклад педагога-наставника в ваше педагогическое становление?
4. Каких конкретно результатов вы ожидаете от взаимоотношениями с педагогом-наставником?
5. Какие качества наставника вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, инициативность, требовательность, внимательность, профессионализм....?
6. Вам достаточно взаимодействия с наставником на работе или вы бы хотели общаться с ним в неформальной обстановке?
7. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

### Методика оценки уровня развитости метанавыков

Инструмент разработан компанией Скиллфолио для определения уровня сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, кооперация, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта.

Стимуляция – 21 утверждений, на которые участнику необходимо выбрать один из трех вариантов ответа: «да», «не знаю», «нет», исходя из своего опыта.

Данные ответов суммируются по показателям метапредметных навыков.

Инструкция. Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Старайся выбирать вариант «не знаю» как можно реже.

Варианты ответов: нет/ иногда / да.

1. Мне не надо много знать, чтобы понять, как поступить.
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю ее на куски.
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так неверю.
4. Мне трудно находить что-то новое в привычных вещах.
5. Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят. Не люблю угадывать причины.
8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен. Поэтому умею с такими людьми общаться.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.
11. Анализируя ситуации, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
11. 12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.
13. Мне интереснее найти свой собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.
16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.
17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.
18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.
19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.
20. Я собираю целую группу, чтобы решить сложную задачу.
21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе людьми, с которыми знаком только виртуально.

Подсчет результатов. Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0-5).

- ✓ Совпадения с прямой шкалой: да = 2 балла; иногда = 1 балл; нет – 0 баллов.
- ✓ Совпадения с обратной шкалой: да = 0 баллов; иногда = 1 балл; нет – 2 балла.

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку) и предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с тремя альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе и выбери один из вариантов:

1. Совсем неподходит
2. Бывает, но изредка
3. Частобывает

Стимуляция – 10 утверждений:

- ✓ Я не чувствую в себе уверенности.
- ✓ Из-за пустяков я краснею.
- ✓ Мой сон беспокоен.
- ✓ Я легко впадаю в уныние.
- ✓ Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.
- ✓ Меня пугают трудности.
- ✓ Я люблю копаться в своих недостатках.
- ✓ Меня легко убедить.
- ✓ Я мнительный.
- ✓ Я с трудом переношу время ожидания. Подсчет результатов
- ✓ состояние часто присуще -2 балла,
- ✓ бывает, но изредка - 1 балл
- ✓ совсем не бывает – 0 баллов

0-7 баллов – тревожность отсутствует;

8-14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня;

15-20 баллов – высокая тревожность.

**Анкета для молодого специалиста  
Завершение программы наставничества**

1. Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
2. Каких результатов вы достигли?
3. Чему вы научились друг у друга?
4. Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели
5. Как вы изменились?
6. Что вы поняли про себя в процессе общения?
7. Чем запомнилось взаимодействие?
8. Есть ли необходимость продолжать работу вместе?