


| | |
|---|--|
|  НКПТиУ | 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 созданию 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 |
|--|--|--|--------------------------------|
| 1. Планирование персонализированного наставничества | | | |
| 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. |
| 2. Реализация программы персонализированного наставничества | | | |
| 2.1 Изучение теоретических аспектов работы учителя | | | |
| 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. |
| 2.2. Профессиональное развитие молодого специалиста как учителя-предметника | | | |
| 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. |
| 2. Завершение программы наставничества | | | |

| | | | |
|-----|--|---------------|-------------|
| 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?