

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТАГАНРОГСКИЙ МЕХАНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
(ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
В ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»)
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТАГАНРОГСКИЙ МЕХАНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

2022 г

СОДЕРЖАНИЕ

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	4
1.1 Актуальность, цели и задачи программы наставничества	4
1.2 Проблемы и трудности внедрения в работе наставничества	6
1.3 Срок реализации программы	7
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии	8
II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	9
2.1 Основные участники программы и их функции	9
2.2 Механизм управления программой	9
2.3 Требования, предъявляемые к наставнику и молодому специалисту	10
2.4 Оценка результатов программы и ее эффективности	11
2.5 План реализации мероприятий программы наставничества на 2022-2023 учебный год	12
2.6 Педагогическая гостиная Школа молодого педагога	12
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	14

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность, цели и задачи программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

В образовании нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно **актуальной** в связи с переходом на новые стандарты, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с преподавательской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему педагогу, сформировать у них мотивацию к

самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашего колледжа, так как у нас работают два вновь прибывших педагога.

Взаимосвязь с другими документами организации

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами колледжа: ОПОП, рабочими программами и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, и журналом по технике безопасности.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- 1) Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим колледжа через освоение норм, требований и традиций колледжа и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения обучающихся.
- 4) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.2. Проблемы и трудности внедрения в работе наставничества

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, составлен письменный трехсторонний договор между наставником, молодым учителем и образовательной организацией, 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 наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, 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 специалиста, проведения им открытого урока и т. д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.

Риск встречается в модели «один наставник — один наставляемый». Такая модель — самая распространенная в педагогической практике, но требующая высокой квалификации опытного педагога. Для минимизации риска модель можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами. 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 учебной деятельности, другой — организацию внеурочных курсов, третий — проектную работу с учащимися. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог — наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ уроков, деятельностное

сопровождение учителя в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

3. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

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. Управленческое решение: обучение наставников, включение творческой группы в проекты, применение интегрированных форм работы. Наставничество в современном мире получает новые признаки: молодые педагоги не имеют достаточных профессиональных навыков, чтобы показывать такие же результаты, но обладают совершенно новыми профессиональными умениями, которых нет у стажистов-наставников. Поэтому к задачам оказания помощи в профессиональном становлении молодых педагогов и освоения ими лучших практик добавляется функция взаиморазвития и взаимообогащения педагогической компетенции обеих сторон-участников наставничества, становится ответом на вызовы времени. Можно смело утверждать, что наставничество — не модный тренд, а форма управления развитием человеческих ресурсов организации, развивающая и молодого педагога, и наставника, его сопровождающего.

1.3. Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план работы ЦМК составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав колледжа, опытные наставники

могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.11.2022 г., срок окончания 30.06 2023 года.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной *формой* наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов колледжа с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с обучающимися, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт методический отдел колледжа, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) Складенко Т.В. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

2) Семенов Д.В. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для молодого специалиста:

Куратор программы Сухорученко С.В.

Наставник для вновь прибывшего специалиста:

Куратор программы Сухорученко С.В.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными *принципами* работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

✓ обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности;

✓ индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;

✓ непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет;

✓ эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

2.3. Требования, предъявляемые к наставнику и молодому специалисту

Требования, предъявляемые к наставнику:

- ✓ знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего 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;
- ✓ изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу колледжа, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- ✓ знакомить молодого специалиста с колледжем, с расположением аудиторий, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- ✓ вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу - предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- ✓ проводить необходимое обучение;
- ✓ контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- ✓ разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- ✓ давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- ✓ контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- ✓ оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- ✓ личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- ✓ участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- ✓ периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

✓ подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

✓ изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности колледжа и функциональные обязанности по занимаемой должности;

✓ выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

✓ постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

✓ учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

✓ совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

✓ периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами; открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов.

2.4. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ЦМК.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании ЦМК, как один из рассматриваемых вопросов.

2.5. План реализации мероприятий программы наставничества на 2022-2023 учебный год

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.6. Педагогическая гостиная Школа молодого педагога

Целью работы Педагогической гостиной Школа молодого педагога являются: оказание практической помощи молодым преподавателям в вопросах изучения, совершенствования теоретических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Основные задачи:

- ✓ формирование у молодых преподавателей потребность в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приемами обучения и воспитания обучающихся;
- ✓ формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- ✓ оказание методической помощи в организации образовательного и воспитательной деятельности;
- ✓ оказание методической помощи в освоении и внедрении в практику работы Федеральных государственных Образовательных Стандартов;

- ✓ оказание методической поддержки молодым специалистам в инновационной деятельности колледжа;
- ✓ организация выявления, изучения и распространения инновационного педагогического опыта;
- ✓ создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов;
- ✓ разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- ✓ создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов.

Прогнозируемый результат:

- ✓ умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование;
- ✓ повышение методической, интеллектуальной культуры преподавателя;
- ✓ овладение системой контроля и оценки знаний, обучающихся;
- ✓ умение проектировать индивидуальную работу с обучающимися колледжа.

Формы работы:

- занятия ШМП, тренинг;
- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- теоретические выступления.

Основные виды деятельности:

- ✓ организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта педагогов колледжа, имеющих высшую квалификационную категорию;
- ✓ проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков;
- ✓ привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе ЦМК;
- ✓ посещение уроков молодых специалистов;
- ✓ отслеживание результатов работы молодого педагога;
- ✓ организация разработки молодыми специалистами УМК, дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
2. Положение о программе наставничества в государственном бюджетном профессиональном учреждении Ростовской области «Таганрогский механический колледж»
3. Положение о методическом отделе в государственном бюджетном профессиональном учреждении Ростовской области «Таганрогский механический колледж»
4. Положение о цикловой методической комиссии в государственном бюджетном профессиональном учреждении Ростовской области «Таганрогский механический колледж»
5. План работы Школы педагогического мастерства
6. План работы педагогической гостиной для начинающих преподавателей
7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р (ред. От 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования