

Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное образовательное учреждение
профессиональная образовательная организация
«Магнитогорский технологический колледж имени В.П. Омельченко»

ПРИНЯТ

Советом колледжа
Председатель  А.С. Романькова

протокол от 15.09.23. № 005

УТВЕРЖДАЮ

Директор  О.А. Пундикова

2023. № 486



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

ГБОУ ПОО «МАГНИТОГОРСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ.
В.П. ОМЕЛЬЧЕНКО»

(МОДЕЛЬ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»)

Магнитогорск 2023

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Региональная целевая модель наставничества становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

Программа наставничества позволит сформировать внутри образовательной организации, а также вне ее при участии молодых специалистов, представителей предприятий и организаций, сообщество педагогов, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Для сообщества колледжа программа наставничества представляет собой полноценный канал обогащения опытом. Реализация региональной целевой модели наставничества – необходимый шаг на пути к тому, чтобы образовательные организации превращались в центр социума, становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи.

Наставническая деятельность в ГБОУ ПОО МТК осуществляется на основании:

- 1) приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 г. № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»;
- 2) приказа ГБОУ ПОО МТК от 25.12.2020 г. № 637 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в ГБОУ ПОО МТК»;
- 3) «Дорожной карты» внедрения региональной целевой модели наставничества педагогов (далее – РЦМ НО) в колледже на период с 2020 по 2024 годы;
- 4) Положения о программе наставничества ГБОУ ПОО «Магнитогорский технологический колледж им. В.П. Омельченко»;
- 5) программ наставничества.

Цель программы наставничества по модели «Педагог – Педагог»: создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества молодых специалистов в ГБОУ ПОО МТК.

Задачи наставничества:

- содействовать созданию в колледже психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников колледжа, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/ начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности колледжа, ознакомление с традициями и укладом жизни колледжа, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Требования, предъявляемые к наставнику: наставник из числа педагогов колледжа, имеющий стаж педагогической работы не менее 3-х лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию.

Направления наставничества в ГБОУ ПОО МТК

Методическо-профессиональное наставничество: Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или начинающего специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Социокультурное наставничество предполагает конкретную психоэмоциональную поддержку («не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Индивидуально-профилактическое наставничество: в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Новаторско-консервативное наставничество: в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с молодым специалистом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций,

но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное и коллективное; открытое (двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

Способы мониторинга и контроля наставнической деятельности

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемыми поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

В целях планирования, мониторинга, оценки результатов наставник составляет программу наставничества, ведет план-дневник, в котором фиксирует мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы по программе наставничества.

Мониторинг процесса наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и молодого специалиста осуществляются в соответствии с рекомендуемыми формами документации.

Результаты деятельности наставника оценивает методист 1 раз в квартал (05 числа каждого месяца следующего за отчетным) при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности педагогов.

2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог». Ролевая модель: «Методическо-профессиональное наставничество»

Ф.И.О. наставляемого, должность Комелькова Наталья Владимировна, преподаватель

Ф.И.О., должность наставника Шивцова Елена Александровна, методист

Срок осуществления плана: с « 01 » 09 2023г. по « 30 » 06 2024г.

Цель реализации наставнической программы: программы наставничества по модели «педагог – педагог»: создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества молодых специалистов в ГБОУ ПОО МПК.

Основные задачи:

- оказание помощи молодому специалисту в организационной работе, содействие развитию различных форм профессиональной активности;
- профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие молодого специалиста, мотивированного на постоянное личностное становление;
- социализация молодого специалиста в педагогическом сообществе;
- содействие в ознакомлении молодого специалиста с профессиональной деятельностью педагога и должностной инструкцией;
- оказание консультативно-методической помощи молодому педагогу в вопросах разработки рабочих программ, планов учебных занятий, отбора методов и средств обучения и контроля, оформлении учетно-отчетной документации;
- анализ и прогноз педагогической деятельности молодого специалиста.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

№	Мероприятие	Срок выполнения	Дата проведения мероприятия	Отметка о выполнении с анализом результата
1	Адаптационный этап Составление плана профессионального становления начинающего педагога СПО, определение круга его	Сентябрь		

	обязанностей и полномочий, проведение анкетирования, по результатам которого вырабатывается программа адаптации.			
2	Ознакомление с иерархией нормативных документов в сфере среднего профессионального образования	Сентябрь		
3	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса	Сентябрь		
4	Анализ требований к организации учебного процесса; требований к ведению учебной документации; анализ форм и методов организации внеурочной деятельности, досуга студентов	Сентябрь		
	Проектировочный этап			
5	Разработка индивидуальной профессиональной траектории наставляемого (в рамках программы наставничества): - педагогическое самообразование, участие в мероприятиях педагогического мастерства; - посещение школы внутриколледжного обучения «Совершенствование педагогического мастерства» - посещение учебных занятий наставника, других педагогов.	Октябрь 2023 – июнь 2024		
6	Практикум по разработке рабочих программ учебных дисциплин, МДК, ПМ, УП, ПП) в соответствии с ФГОС и рабочим учебным планом	Октябрь		
7.	Практикум по разработке тематических поурочных планов, отборе форм, методов и средств обучения и контроля	Октябрь		
8.	Практикум ведению воспитательной работы в группе студентов	Ноябрь		

9	Практикум по разработке внеклассного мероприятия с учетом профессиональной направленности.	Декабрь	
10	Анализ педагогических ситуаций, анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).	Декабрь	
	Контрольно-оценочный этап		
11	Практикум «Анализ урока. Виды анализа». Посещение уроков наставником и их структурный анализ	Январь	
12	Практикум по использованию современных образовательных технологий в учебном процессе	Февраль	
13	Практическое занятие «Организация индивидуальной работы со студентами» (посещение уроков молодых педагогов, самоанализ уроков). Час психологии «Проблемы дисциплины на уроках» (практикум по решению педагогических ситуаций)	Март-апрель	
14	Систематизация наработок молодого специалиста, мотивировать его профессиональный рост	Май	
15	Составление отчета наставника по результатам работы.	Июнь	

Самооценка деятельности в процессе реализации программы наставничества (что получилось, над чем необходимо работать дальше):

Предложения о продлении (завершении) наставнической программы:

Заключение наставника по результатам итогового мероприятия наставнической программы:

Дата

Подпись наставника ГБОУ ПОО МТК _____

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

Среди оцениваемых результатов могут быть:

- успешная адаптации молодого педагога в колледже;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий.

АНКЕТА

для изучения трудностей в работе молодого специалиста

№ п/п	Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
		Очень сильная	Сильна	Средняя	Нет затруднений
1	2	3	4	5	6
1.	Тематическое планирование				
2.	Поурочное планирование				
3.	Овладение содержанием новых программ и учебников				
4.	Умение поставить цели учебного занятия				
5.	Умение отобрать материал к учебному занятию в соответствии с поставленной целью.				
6.	Использование разнообразных эффективных форм обучения				
7.	Использование элементов современных педагогических технологий				
8.	Проведение <i>практических работ</i> , предусмотренных программой				
9.	Выявление типичных ошибок и затруднений студентов в учении				
10.	Организация разноуровневой и индивидуальной работы со студентами				
11.	Использование межпредметных связей				
12.	Владение диагностическими методами и инструментарием				
13.	Учет и оценка учебных достижений				
14.	Работа с одаренными детьми				
15.	Работа с неуспевающими				
16.	Обеспечение дисциплины и активного внимания на учебном занятии				
17.	Умение провести самоанализ учебного занятия				
18.	Умение провести анализ учебного занятия другого педагога				
19.	Организация внеклассной работы по предмету				
20.	Развитие интереса к предмету, потребностей к знаниям				
21.	Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства				
22.	Описание собственного опыта работы				